



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**Gestión administrativa y el desempeño docente según
la percepción de los estudiantes del turno mañana en
un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con
mención en Gestión de la Educación

AUTOR

Farrath Piera CHUMPITAZI MEDINA

ASESOR

Dra. Ofelia Carmen SANTOS JIMENEZ

Lima, Perú

2019



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Chumpitaz, F. (2019). *Gestión administrativa y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017*. Tesis para optar grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Unidad de Posgrado, Facultad de Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

HOJA DE METADATOS COMPLEMENTARIOS

AUTOR- FARRATH PIERA CHUMPITAZI MEDINA

CÓDIGO ORCID DEL ASESOR- Dra. Ofélia Carmen Santos Jiménez.

Orcid- 00000000-0003-1294-0641

Código OA1969

DNI 25454259

DNI Autor – Farrath Piera Chumpitazi Medina DNI 41951105

Grupo de investigación- EDUCOP

ÁREA DE HUMANIDADES

INSTITUCIÓN QUE FINANCIA PARCIAL O TOTALMENTE LA INVESTIGACIÓN- ninguna. Financiación propia.

Ubicación geográfica donde se desarrolló la investigación – Lima Metropolitana Longitud 077 1 41.66 Latitud S12 2 35.45

Año o rango de años que la investigación abarcó- 2015-2017



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS PRESENTADA POR DOÑA FARRATH PIERA CHUMPITAZI MEDINA PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

En la ciudad de Lima, a los 13 días del mes de agosto del 2019, siendo 11:00 a.m. se reunió en acto público en el Salón de Grados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el Jurado Examinador integrado por el Dr. EDGAR DAMIAN NUÑEZ (Presidente), Dra. OFELIA SANTOS JIMÉNEZ (Asesora), Dr. DANTE MACAZANA FERNÁNDEZ (Jurado Informante), Mg. ELI CARRILLO VÁSQUEZ (Jurado Informante) y el Mg. JUAN CARLOS CABREJOS RAMOS (Miembro del Jurado), para recepcionar la sustentación de la tesis titulada: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DEL TURNO MAÑANA EN UN CENTRO DE IDIOMAS DE LIMA METROPOLITANA, 2017**, que presenta doña **FARRATH PIERA CHUMPITAZI MEDINA**, para obtener el Grado Académico de Magíster en educación con mención en Gestión de la Educación.

Para el efecto, el Jurado Examinador tuvo a la vista el informe favorable del Jurado Informante integrado por la Dra. OFELIA SANTOS JIMÉNEZ (Asesora), Dr. DANTE MACAZANA FERNÁNDEZ (Jurado Informante) y el Mg. ELI CARRILLO VÁSQUEZ (Jurado Informante).

Después de haber escuchado la sustentación de la graduanda, el Jurado Examinador procedió a formular las preguntas reglamentarias y, luego de una deliberación en privado, decidió otorgarle el calificativo de

Bueno 15 (Quince)

Como testimonio del acto que culminó a las 11:55 a.m. horas, cada uno de los miembros del Jurado Examinador procedió a suscribir el acta, para que se remita a las instancias correspondientes y se expida, previo trámite administrativo, el diploma que acredite a doña **FARRATH PIERA CHUMPITAZI MEDINA**, para obtener el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación.


Dr. EDGAR DAMIAN NUÑEZ
Presidente


Dra. OFELIA SANTOS JIMÉNEZ
Asesora


Dr. DANTE MACAZANA FERNÁNDEZ
Jurado Informante

Mg. ELI CARRILLO VÁSQUEZ
Jurado Informante


Mg. JUAN CARLOS CABREJOS RAMOS
Miembro del Jurado

DEDICATORIA:

*Con mucho aprecio y cariño a mis
amigos, compañeros y mi familia.*

.

AGRADECIMIENTO

A la Facultad de Educación y a los alumnos del Centro de Idiomas quienes aportaron con datos relevantes en la realización del presente trabajo de investigación.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Índice General	I-V
Resumen	VI
Abstract	VII-VIII
Introducción	1
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	
1.1. Situación Problemática	2-3
1.2. Formulación del Problema	4
1.3. Justificación teórica	4
1.4. Justificación práctica	5
1.5. Objetivos	5
1.6. Objetivo general	5
1.6.1. Objetivos específicos	6
1.7. Glosario de términos	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Marco Filosófico de la investigación	8
2.2. Antecedentes de investigación	9-11
2.3. Bases teóricas	11-12
2.3.1. Foda: Análisis Interno de Fortalezas y Debilidades	12-14
2.3.2 Etapas de la Gestión	15
2.3.3. Capital Humano	16
2.3.4. Recursos e Infraestructura	17-19
2.3.5. Material Didáctico	19-20
2.3.6. Calidad del Material Didáctico	20
2.3.7. El conocimiento en el estudio de idiomas	21
2.3.8. Normas Institucionales	21
2.3.9. Capacidad de socialización	22
2.4. Desempeño Docente	23
2.4.1. Evaluación Académica	23
2.4.2. Método	24
2.4.2.1. Tecnologías Interactivas en la enseñanza de idiomas	24
2.4.2.2. Representatividad de la muestra	25

2.4.3. Áreas y Criterios de Evaluación	25
2.4.3.1. Motivación para auto superación	25-27
2.4.3.2. Liderazgo en sala de aula	27-28
2.4.3.3. Habilidades Comunicativas	28
2.4.3.4. Medios para dirigir	28-29
2.4.4. Actitud Científica	29
2.4.5. Ética Profesional	29-30
CAPÍTULO III: METODOLOGIA	
3.1. Tipo de investigación científica	31
3.2. Operacionalización de las variables	31-33
3.3. Instrumentos de recolección de datos	34
3.3.1. Confiabilidad de instrumento de medición	35-36
3.4. Validación de los instrumentos	37-38
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados	39
4.2. Pruebas de hipótesis	39-45
4.3. Presentación de resultados	46-60
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍAS	
1. Fuentes impresas	63-65
2. Fuentes digitales	66-67
ANEXOS	
1. Matriz de problematización	69
2. Cuadro de consistencia	70
3. Instrumentos de recolección-Cuestionario de la Variable X: Gestión Administrativa.	71-72
4. Instrumentos de recolección-Cuestionario de la Variable Y: Desempeño Docente	73-74
5. Ficha de Validación de los Instrumentos de Recolección de datos por los expertos	75-81
6. Fotos Obtenidas Durante el proceso de Investigación	82

LISTA DE CUADROS

Cuadro N° 01:	Operacionalización de la variable (X): Gestión Administrativa	32
Cuadro N° 02:	Operacionalización de la variable (Y): Desempeño Docente	33
Cuadro N° 03:	Población	34
Cuadro N° 04:	Muestra	35
Cuadro N° 05:	Confiabilidad del instrumento de la variable X	35
Cuadro N° 06:	Estadísticos de fiabilidad del instrumento de la v. X	35
Cuadro N° 07:	Estadísticos total-elemento del instrumento de la variable X: gestión administrativa	36
Cuadro N° 08:	Confiabilidad del instrumento de la variable Y: desempeño docente	36
Cuadro N° 09:	Estadísticos de fiabilidad del instrumento v. Y	37
Cuadro N° 10:	Estadístico total-elemento del instrumento v. Y	37
Cuadro N° 11:	Validación de instrumentos por expertos	38
Cuadro N° 12:	Correlación de la hipótesis general	41
Cuadro N° 13:	Correlación de la hipótesis específica 01	41
Cuadro N° 14:	Correlación de la hipótesis específica 02	42
Cuadro N° 15:	Correlación de la hipótesis específica 03	43
Cuadro N° 16:	Correlación de la hipótesis específica 04	43
Cuadro N° 17:	Correlación de la hipótesis específica 05	44
Cuadro N° 18:	Frecuencias de la variable X: gestión administrativa	47
Cuadro N° 19:	Frecuencias de la dimensión soporte administrativo	48
Cuadro N° 20:	Frecuencias de la dimensión capital humano	49
Cuadro N° 21:	Frecuencias de la dimensión recursos e infraestructura	50
Cuadro N° 22:	Frecuencias de la dimensión material didáctico	51
Cuadro N° 23:	Frecuencias de la dimensión Normas institucionales	52
Cuadro N° 24:	Frecuencias de la dimensión de la variable Y	54
Cuadro N° 25:	Frecuencias de la dimensión evaluación académica	55
Cuadro N° 26:	Frecuencias de la dimensión preparación pedagógica	56
Cuadro N° 27:	Frecuencias de la dimensión liderazgo en el aula	57
Cuadro N° 28:	Frecuencias de la dimensión actitud científica	58
Cuadro N° 29:	Frecuencias de la dimensión ética profesional	59

LISTA DE FIGURAS

Figura N ° 01:	Matriz FODA centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.	14
Figura N ° 02:	Administración de personal	17
Figura N ° 03:	Constitución Funcional de Recursos para el Aprendizaje	19
Figura N ° 04:	Porcentajes de la variable X: Gestión Administrativa	48
Figura N ° 05:	Porcentajes de la dimensión soporte administrativo.	49
Figura N ° 06:	Porcentajes de la dimensión capital humano.	50
Figura N ° 07:	Porcentajes de la dimensión recursos e infraestructura	51
Figura N ° 08:	Porcentajes de la dimensión material didáctico.	52
Figura N ° 09:	Porcentajes de la dimensión normas institucionales.	53
Figura N ° 10:	Porcentajes de la dimensión de la variable Y: Desempeño Docente.	54
Figura N ° 11:	Porcentajes de la dimensión evaluación académica.	55
Figura N ° 12:	Porcentajes de la dimensión preparación pedagógica.	56
Figura N ° 13:	Porcentajes de la dimensión liderazgo en el aula	57
Figura N ° 14:	Porcentajes de la dimensión actitud científica.	58
Figura N ° 15:	Porcentajes de la dimensión ética profesional	59

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N° 01:	Matriz de problematización	69
Anexo N° 02:	Cuadro de consistencia	70
Anexo N° 03:	Instrumentos de recolección- Cuestionario de la Variable X: Gestión administrativa	71-72
Anexo N° 04: Anexo N° 04:	Instrumentos de recolección- Cuestionario de la Variable Y : Desempeño Docente	73-74

Anexo Nº 05:	Ficha de Validación de los Instrumentos de Recolección de datos por los expertos	75-81
Anexo Nº 06:	Fotos Obtenidas durante el proceso de Investigación	82

RESUMEN

Esta investigación intenta encontrar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017. Con ello se permitió desarrollar un estudio científico con un enfoque cuantitativo de diseño correlacional. Se aplicó el paquete computacional SPSS versión 21, para lo cual se utilizó la fórmula de Rho de Spearman con un margen de error al 5%, se estableció la escala de frecuencias, las correlaciones, la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

La hipótesis central de investigación permitió establecer que entre las variables gestión administrativa y desempeño docente existe correlación muy buena de $Rho = .875$, cuyas diferencias se presentaron en las respuestas de la muestra representados en adecuado y a veces adecuado. Estas respuestas también se presentaron en la primera hipótesis específica, soporte administrativo y la variable desempeño docente, sin embargo, se determinó una correlación moderada de $Rho = .568$.

Respecto con la correlación de la segunda hipótesis específica se consideró como moderada entre la dimensión capital humano y la variable desempeño docente, con un resultado de $Rho = .673$, producto de las respuestas adecuado y a veces adecuado de la muestra. La tercera hipótesis específica identificado por la dimensión recursos e infraestructura y la variable desempeño docente, que estableció correlación moderada de $rho = 0.555$.

La cuarta hipótesis específica representado por la dimensión material didáctico y la variable desempeño docente hallaron una correlación moderada de $Rho = 0.643$, resultado de las opiniones de las muestras en cuanto a adecuado y muy adecuado. En la quinta hipótesis específica, las estadísticas determinaron un coeficiente de correlación buena de $Rho = .646$, entre la dimensión normas institucionales y la variable desempeño docente, donde las respuestas que destacaron fueron adecuadas y a veces adecuado.

PALABRAS CLAVE: gestión administrativa, desempeño docente, capital humano, recursos, infraestructura, material didáctico, normas institucionales.

ABSTRACT

This scientific research tries to find a relationship exists between the administrative management and the teaching performance of a language center in Lima Metropolitan, 2017.

This allowed to develop a scientific study with a quantitative approach of correlational design. The SPSS software version 21 was applied, for which the Spearman Rho formula was used with a margin of error of 5%, frequency scale, correlations and reliability of the data collection instruments were established.

The central hypothesis of investigation allowed to establish that between the variables administrative management and teacher performance there is a very good correlation of $Rho = .875$, whose differences were presented in the answers of the sample represented in adequate and sometimes adequate. These responses were also presented in the first specific hypothesis, administrative support and variable teacher performance, however a moderate correlation of $Rho = .568$ was determined.

Regarding the correlation of the second specific hypothesis, it was considered as moderate between the human capital dimension and the teacher performance variable, with a result of $Rho = .673$, a product of adequate and sometimes adequate responses of the sample. The third specific hypothesis identified by the resource and infrastructure dimension and the variable teaching performance, which established a moderate correlation of $rho = 0.555$.

The fourth specific hypothesis represented by the didactic material dimension and the variable teaching performance found a moderate correlation of $Rho = 0.643$, a result of the opinions of the samples as to adequate and very adequate. As for the fifth specific hypothesis, the statistics determined a good correlation coefficient of $Rho = .646$, between the institutional norms dimension and the variable teaching performance, where the answers that they emphasized were adequate and sometimes adequate.

The results confirmed that among the variables in administrative management

and teaching performance of the studied population are different regarding their opinions. They were between adequate and sometimes adequate, leading to the conclusion that the studied variables need to analyze the aspects of administrative management to establish improvements for the benefit of the educational community.

Keywords: administrative management, teaching performance, human capital, resources, infrastructure, didactic material, institutional standards.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio de investigación tiene como objetivo explicar la concordancia entre las variables gestión administrativa y el desempeño docente en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.

Las variables estudiadas, constituyen como fenómenos que existen, por lo tanto, para recoger la información de datos se recurre al cuestionario como instrumento, los cuales serán tratados estadísticamente, luego de ser contrastados mediante el paquete computacional spss 21. Se presenta el planteamiento de estudio, descripción del problema, fundamentación del problema, los objetivos, la justificación, los alcances, limitaciones y operacionalización de las variables.

Por otro lado, se presenta el marco teórico, los antecedentes y las bases teóricas de metodología de enseñanza y aprendizaje. Así mismo se centra en los aspectos metodológicos de la investigación.

Finalmente se presenta los datos con la bibliografía utilizada y los anexos respectivos.

LA TESISTA.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Situación Problemática.

La presente investigación pretende encontrar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017. Un estudio que fue validado por los estudiantes de inglés, italiano y portugués.

Las dimensiones de la Gestión cobran importancia ante la necesidad de definir, delimitar y conceptualizar los ámbitos de competencia en esta disciplina en el complejo fenómeno social de la educación formal.

El atendimento por parte de la secretaria y coordinación en el centro de idiomas no es muchas veces bueno porque confunden los años de servicio y el cargo para actuar en ocasiones de forma cortante pensando en que alguien lo hará y que los estudiantes siempre volverán. En este sentido debido al gran número de ofertas para el estudio de lenguas extranjeras a cada año es más difícil mantener el número del alumnado.

Para las lenguas romances como italiano y portugués hay poca o ninguna capacitación por año, factor que desmotiva al cuerpo docente. El centro de idiomas depende de la rectoría que no tiene una verba destinada a premios o bonificaciones para los profesores.

En esas circunstancias es difícil enseñar, sin tener un apoyo por parte de la Gestión Administrativa.

El presente trabajo se elabora pensando que definiendo y comprendiendo los conceptos de la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente se

promoverá mejores prácticas educativas tanto para la institución como el alumnado.

El trabajo aborda aspectos del soporte administrativo, capital humano, recursos e infraestructura, material didáctico, normas institucionales del centro de idiomas, así como el rol del docente y la evolución académica. Al fin llegamos en la época de infundir buenas prácticas pedagógicas y encontrar soluciones a los desafíos presentados en el cotidiano proceso de educar.

La Gestión Administrativa en un centro de idiomas es liderada por un director y coordinador académico, con la finalidad de coordinar el desarrollo de las actividades académicas encomendadas al personal docente a fin de garantizar la prestación de un servicio educativo de mayor calidad posible, apegado a los preceptos legales vigentes y orientado hacia el logro de los objetivos de la organización.

Por otra parte, el profesor de lengua extranjera tiene como competencias la aplicación de saberes, para dar una respuesta eficaz a las situaciones a las que se enfrenta en su actividad profesional.

Juntando las dos responsabilidades de coordinador y docente, en un primer contacto entre ambas partes tenemos la socialización organizacional, formada por la misión, visión, los objetivos organizacionales y la cultura.

La investigación contempla definir cada función, así como los resultados que ambas obtienen en el complicado proceso de educar. En relación a los centros de idiomas, pocos fueron los trabajos de investigación efectuados, por tal motivo los resultados de la investigación serán útiles para las organizaciones y abrirá nuevas puertas para futuros estudios en este ámbito.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Qué relación existe entre el soporte administrativo y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017?
- b) ¿Qué relación existe entre el capital humano y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017?
- c) ¿Qué relación existe entre los recursos e infraestructura y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017?
- d) ¿Qué relación existe entre el material didáctico y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017?
- e) ¿Qué relación existe entre las normas institucionales y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017?

1.3. Justificación teórica

La presente investigación contribuirá a los centros de idiomas a nivel de

pregrado y posgrado. También ayudará a realizar acciones prácticas pedagógicas para la enseñanza de una segunda lengua.

Así mismo se orientó y desarrolló la investigación de tal forma que aporte en la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente tan importantes en esta era de globalización.

1.4. Justificación práctica

En esta investigación se aplican los principios del método científico basados en la aplicación de instrumentos, como el cuestionario de la Gestión Administrativa y el Desempeño docente en un centro de idiomas de Lima Metropolitana.

Es importante inserir en la Gestión Administrativa mecanismos de dirección y control relevantes para la adecuada administración del cuerpo docente.

1.5. Objetivos

La presente investigación realizó un análisis de correlación para mejorar la Gestión Administrativa y el Desempeño docente en un centro de idiomas de Lima Metropolitana.

Infundir buenas prácticas pedagógicas al docente para que potencialice su trabajo en clase.

1.5.1 Objetivo General

Conocer la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.

1.5.2. Objetivos específicos

- a) Establecer la relación que existe entre el soporte administrativo y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno

mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.

- b) Determinar la relación que existe entre el capital humano y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.
- c) Identificar la relación que existe entre los recursos e infraestructura y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.
- d) Establecer la relación que existe entre el material didáctico y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.
- e) Determinar la relación que existe entre las normas institucionales y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana.

1.6. Glosario de términos

- *Actitud*: Se considera al comportamiento que emplea una persona para realizar las labores. En este sentido, se puede decir que es su manera de ser o el comportamiento de actuar, también se puede considerar como cierta forma de motivación social de carácter.
- *Comunidad*: Se entiende como la agrupación de individuos que tienen algunos intereses en común, asimismo se puede considerar al grupo que viven en mismo territorio bajo ciertas normas.
- *Dirección*: Se define a la actividad que consiste en orientar las acciones de una empresa, una organización o una persona hacia un determinado fin. El director debe establecer metas, tomar decisiones y guiar a sus subordinados.
- *Gestión*: Es llevar a cabo las actividades que hacen posible la ejecución de una operación comercial o de un anhelo cualquiera. En el aspecto administrativo abarca la idea de gobernar, disponer, dirigir, ordenar u organizar una determinada cosa o situación.
- *Organización*: Se considera a un sistema diseñado para lograr ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar compuestos por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Filosófico

La estrategia clave que produce competitividad en un mundo globalizado como el nuestro, es el hecho de contar cada vez más con inversores de capital humano cualificado que puedan observar y analizar el ambiente, apreciar la posición de la organización y responder creativamente. En ese sentido, la participación de todos los docentes en decisiones estratégicas es un elemento importante del beneficio intrínseco de la inversión del capital humano. Al respecto, Thienphut (2015:117) afirma “(...) HR strategies that aim at participation are appropriate for the increase of organizational loyalty”

En el libro *Destrezas y capacidades para las competencias* (2012, p. 10). Se explica la definición etimológica de la inteligencia que tiene su origen del latín *inteligere*, compuesta de **intus** (entre) y **legere** (escoger). Que se puede deducir, que ser inteligente es saber optar por la mejor opción para resolver un problema. Por tanto, se puede determinar que la inteligencia es la capacidad de relacionar conocimiento que poseemos para resolver una determinada situación.

Se puede articular en las siguientes dimensiones:

- Inteligencia cognitiva: consta de un conjunto de capacidades, destrezas y habilidades, entendidas como procesos cognitivos.
- Inteligencia como arquitectura mental: compuesta por un conjunto de estructuras y esquemas (arquitectura del conocimiento).

Cabe resaltar que en el centro de idiomas los alumnos van desarrollando un conjunto de destrezas y habilidades, como administración del tiempo, uso de expresiones coloquiales, capacidad de escoger, agrupar y clasificar palabras por su formación o función.

Y que en nivel más elevado como avanzado y cursos preparatorios para pruebas internacionales es necesario tener esquemas y estructuras gramaticales para hablar y redactar en diferentes contextos.

Es donde nuevamente reforzamos el uso adecuado del material didáctico, los mismos deben ser herramientas de conocimiento que puedan facilitar el proceso cognitivo del alumno y reforzar los puntos más difíciles. Siempre partiendo del uso antes que de la forma.

2.2. Antecedentes de la investigación

A. Antecedentes Nacionales

Se han encontrado antecedentes que se relacionan con las variables en estudio, son presentados en este trabajo los siguientes:

Balon (2016, p. 19, 22) en su tesis para obtener el grado académico de Magister de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La preocupación por movilizar personas hacia objetivos predeterminados tiene antecedentes muy antiguos. En la antigüedad ubicamos a precursores de dos corrientes que han estado presentes en los enfoques de la gestión. En la República de Platón se encuentra la visión de la gestión percibida como una acción autoritaria. Él consideraba que la autoridad era necesaria para conducir a los hombres a realizar acciones heroicas y de valor. Para Aristóteles el ser humano es un animal social y político, y concebía la movilización como un acto a través del cual los hombres participaban en la generación de su propio destino.

Cuentas (2015, p.15) en su tesis “Las estrategias de Gestión de Capital en Lima Metropolitana”. Explica que el capital humano es la combinación de conocimientos, habilidades y capacidad de los empleados para llevar a cabo la tarea que tienen. Incluye también valores de la empresa, su cultura y filosofía. Hace hincapié en que la organización no puede ser propietaria de este tipo de capital.

Inferimos que la gestión constituye una actividad que va a convertir a los recursos disponibles en resultados útiles y efectivos. La estandarización y optimización de procedimientos dentro de las instituciones educativas, en su búsqueda por mejorar el servicio educativo, se ha convertido en un parámetro general de la educación, por el cual se busca promover una cultura de gestión, en la que factores como el liderazgo, los recursos humanos, los procesos pedagógicos, los procesos administrativos y los procesos financieros se articulen creando organizaciones de enseñanza sólidas.

Trujillo (2016) en su tesis “Incentivos no económicos promovidos en una institución educativa privada de Lima para motivar el desempeño docente”.

La educación hoy en día está asumiendo nuevos retos, siendo que vivimos en un mundo globalizado y de permanente cambio, la reflexión, la educación y modificación del Currículo ha de ser un elemento central en el desempeño de los docentes, en el cual se debe enriquecer en función de las necesidades de los alumnos y su contexto si es que se desea lograr aprendizajes eficientes ante las exigencias sociales, filosóficas, políticas y económicas.

B. Antecedentes Internacionales

Se han encontrado antecedentes internacionales que se relacionan con las variables en estudio, son presentados en este trabajo los siguientes:

Tomalá (2017) manifiesta que la gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupo los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos en beneficios de las instituciones.

El sistema educativo enfrenta el desafío de ofrecer una educación de calidad, en este esfuerzo corresponde al directivo un nuevo e importante rol: ser motivador, orientador de procesos, promotor de aprendizaje significativo y funcional, incentivador de la comunidad educativa para la discusión y el debate, facilitador de recursos involucrándose a la investigación y solución de problemas como fuentes de desarrollo.

Paton (2018) explica que hablar de la enseñanza desde el pensamiento docente, donde enseñar no se reduce al aspecto didáctico o a las actividades de clase, si no que el docente reflexiona, analiza e interpreta aspectos intelectuales y afectivos propios de los estudiantes para luego realizar la práctica docente, esto lo convierte en un objeto de estudio complejo, incluye la interacción de diferentes dimensiones: política, social, institucional, didáctica, interpersonal, personal y valores.

La práctica docente tiene como eje central la dimensión didáctica, usando estrategias metodológicas que apoyan al aprendizaje, monitoreando, retroalimentando y adaptando los aprendizajes a los ritmos y necesidades de los estudiantes favoreciendo el desarrollo de la autoestima positiva. Entonces el docente asume su actividad académica como carrera de vida, usando los recursos que tiene a su alcance para mejorar capacidades profesionales y poseer una actitud crítica que ayude hacer aportaciones a instituciones a fin de valorar el ambiente laboral y académico.

2.3. Bases teóricas:

Gestión administrativa

Administrar un centro de estudios implica planeamiento institucional que involucre a todos los agentes educativos, pues planear implica mantener unido al equipo administrativo para traducir la misión, la visión y la estrategia en resultados tangibles. Así permite ahorrar el valioso tiempo administrativo, reducir conflictos, fomentar la participación y compromiso con los esfuerzos requeridos por hacer realidad el futuro que se desea para los alumnos y la institución.

Soporte administrativo

En el libro “Gestión de Programas educativos & enfoques y modelos de gestión (2012, p. 174). Se explica sobre estas funciones o actividades especializadas al director o administrador escolar le corresponderá cumplir la misión de fijar políticas de acción, la coordinación de esfuerzos del personal especializado, la asignación de recursos y el control de su ejecución para lograr que se lleven a cabo en forma eficaz en beneficio del desarrollo educativo institucional.

Muchas de las necesidades y problemas que enfrentan los profesionales que se ocupan de la administración de las organizaciones educativas en su ejercicio están relacionadas con la concepción tradicional de la administración que se tenga, lo que le impide trascender más allá del “activismos” y el “cosismos” en administración como en ocasiones se le designa.

Una Gestión Administrativa pertinente debe reunir, en otros elementos, características esenciales de la personalidad y un liderazgo consolidado que tenga como norte la búsqueda permanente de logros.

2.3.1. Foda: Análisis Interno Fortalezas y Debilidades

De acuerdo a la web <http://www.analisisfoda.com> el análisis FODA es una herramienta de planificación estratégica, diseñada para realizar un análisis interno (Fortalezas y Debilidades) y externo de (Oportunidades y Amenazas) en la empresa. Desde este punto la palabra FODA es una sigla creada a partir de cada letra inicial de los términos mencionados anteriormente.

Se analizaron las fortalezas y debilidades del centro de idiomas en los últimos 5 años.

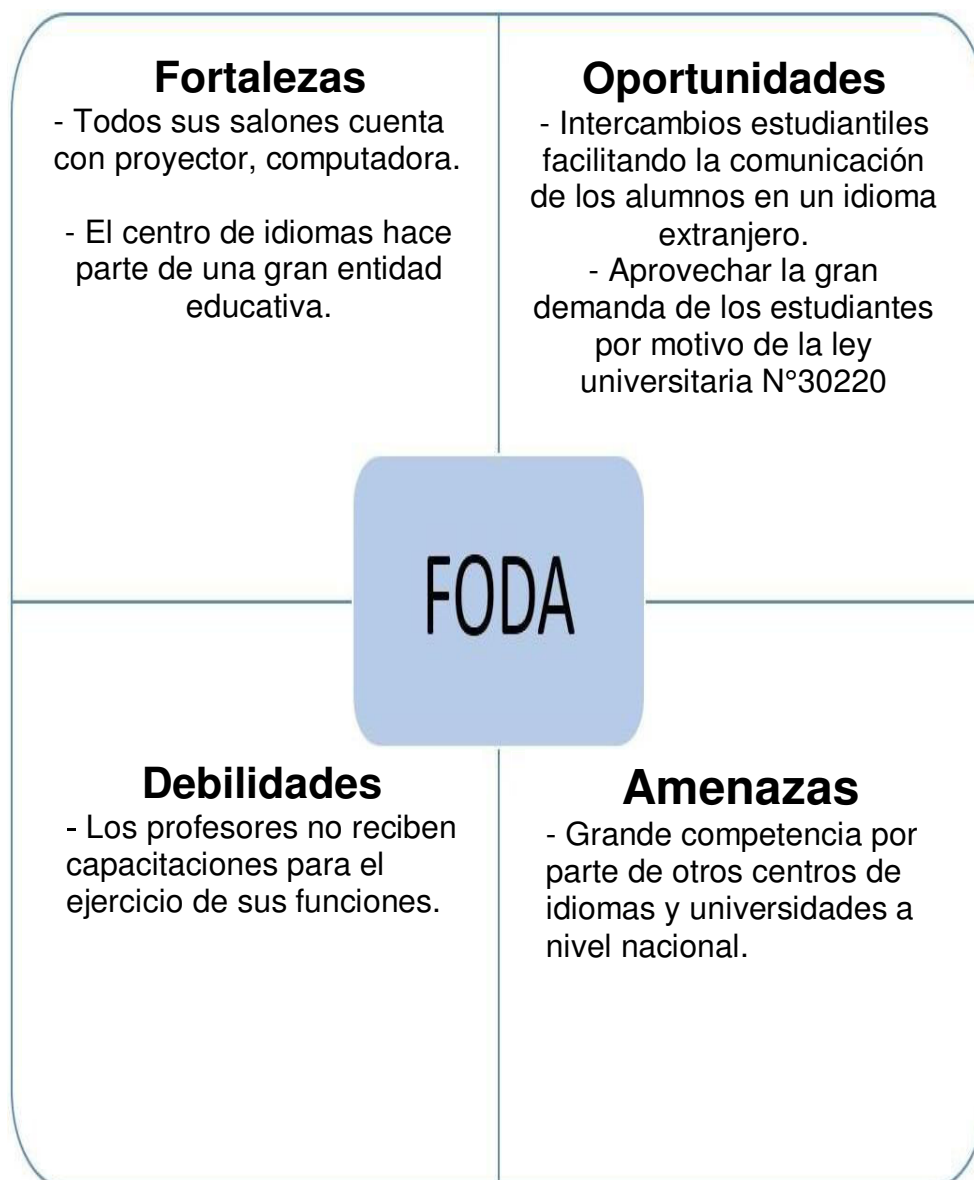
En relación a las fortalezas el centro de idiomas cuenta con un proyector y computadora en todos sus salones y también la institución hace parte

de una grande entidad educativa.

En relación a las debilidades, los profesores no reciben capacitación constante para el ejercicio de sus funciones, el centro de idiomas no mantiene actualizada su página web, no cuenta con publicidad o merchandising. A pesar de tener 5 sedes no existe trabajo en equipo, cada local tiene un coordinador académico para los turnos de mañana y noche quien en la mayoría de los casos carece de una estrategia organizacional.

Se encuentra prudente presentar en este trabajo la matriz FODA del centro de idiomas en estudio.

Figura n°01: Matriz FODA del Centro de Idiomas de Lima Metropolitana, 2017.



Fuente: <http://www.analisisfoda.com>.

www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria. Ley universitaria 30220

2.3.2. Etapas de la Gestión

La Planificación

En esta etapa, se fijan los objetivos a corto, mediano y a largo plazo, y las estrategias que se utilizarán para alcanzarlos. En esta etapa inicial, se desprenden las otras etapas.

La Organización

En la presente etapa, se determinarán los procedimientos a ejecutarse, en forma detallada y precisa, para alcanzar los objetivos formulados en la primera etapa. Es aquí donde, se delimitan las funciones y responsabilidades de los miembros que pertenecen a la organización.

Liderar

En esta fase el director, debe ejercer un liderazgo sobre el personal, motivar su participación, su identificación con la visión y la misión del centro de idiomas, de tal manera que se logren las metas propuestas.

Control

En esta última etapa, el director, evaluará si la planificación fue respetada, si los objetivos fueron logrados, en el tiempo previsto, y luego realizar ciertas correcciones, si las normas no fueron acatadas, en forma oportuna. El control debe realizarse, al inicio, durante el proceso y al final de la gestión realizada.

Estas etapas de la gestión, están íntegramente relacionadas y no pueden separarse, por existir interdependencia entre ellas, deben aplicarse cuando se realicen la gestión de recursos materiales,

humanos y financieros, porque van a garantizar la adecuada utilización de los recursos educativos.

Financieros

Este ámbito, contribuye al apoyo financiero y contable al trabajo institucional, estas deben obedecer a un proceso juicioso de planeación, elaborándose un presupuesto de ingresos y de gastos, considerando la importancia de la buena administración de los recursos financieros, van permitir satisfacer las necesidades más urgentes.

2.3.3. Capital humano

La estrategia clave que produce competitividad en un mundo globalizado como el nuestro es el hecho de contar cada vez más con un capital humano calificado que puedan observar y analizar la situación de la institución, el futuro que puede tener.

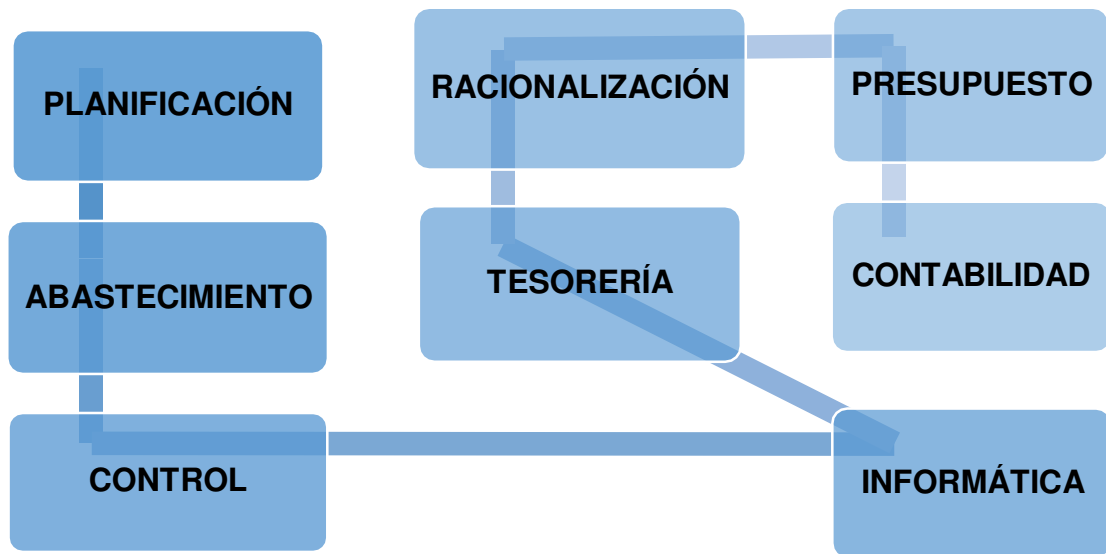
En los últimos años en la institución estudiada se observa deficiencia en la contratación de docentes.

Para las lenguas romances como italiano y portugués hay poca o ninguna capacitación por año factor que desmotiva al cuerpo docente.

Los profesores de idiomas son conscientes que a pesar de no tener capacitaciones constantes por parte del centro de idiomas, deben buscar su formación que muchas veces es costosa y demanda varias horas de estudio.

Para entender mejor este recurso se destaca el siguiente cuadro:

Figura nº02: Administración de Personal



Fuente: “Gestión de Programas educativos & enfoques y modelos de gestión”. (2012, p. 182).

2.3.4. Recursos e infraestructura

En el libro Fundamentos Teóricos Prácticos De La Administración del Dr. Estela (2012, p. 39) se encuentra que la integración de recursos y de personal suficiente es idóneo en cada puesto de trabajo, de acuerdo a los requerimientos establecidos previamente por la función de organización. Tiene como finalidad identificar, hacer un “inventario” de habilidades, personalidades y otras características de los miembros de la organización, para ubicarlos en puestos de trabajo compatibles con esas competencias y por lo tanto, facilitar que se logren los objetivos a través de las personas adecuadas.

Integración de recursos comprende la adquisición de todo lo necesario para cumplir con los objetivos trazados, pero en la práctica muchas veces no son aplicados.

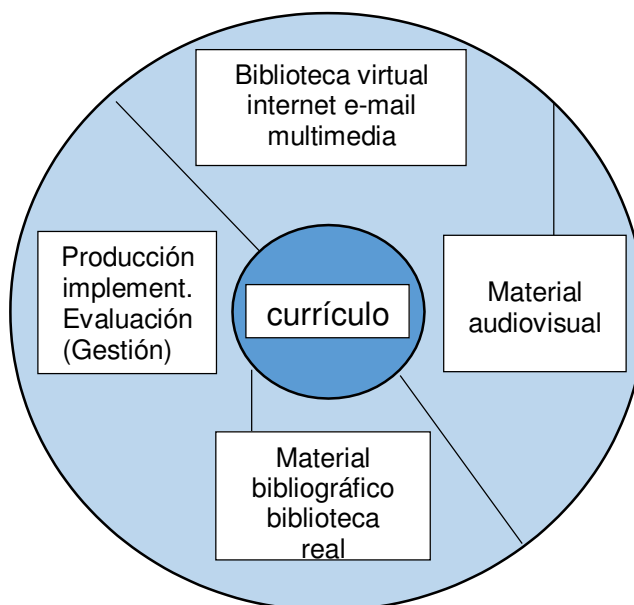
Vemos en el objeto de estudio que no hay alguien que certifique que se cumplan todos los objetivos y que la falta de alumnado es relacionada al ineficiente trabajo por parte de la coordinación, pero no hay alguien que pueda corregir las ineficiencias que surgen dentro la gestión administrativa.

Es como trabajar a la ventura viendo con las otras instituciones crecen observando los grandes cambios de la educación.

En el libro “Gestión de Programas educativos & enfoques y modelos de gestión”. (2012, p. 183) se explica sobre el manejo de los recursos materiales o físicos, en nuestro criterio notoriamente diferente de la función logística empresarial, engloba bajo la denominación infraestructura educativa, las funciones de construcción, adquisición, mantenimiento y seguridad de:

- Edificios (aulas, locales e incluso terrenos).
- Equipos (mobiliario e instalaciones).
- Material educativo en general.

Figura nº03: Constitución Funcional de Recursos para el Aprendizaje



Fuente: “Gestión de Programas educativos & enfoques y modelos de gestión”. (2012, p.184).

2.3.5. Material didáctico

La académica Herrera (2015, p. 15) en su tesis para optar el grado de magíster “Uso de recursos educativos abiertos en el desarrollo de las habilidades comunicativas en la enseñanza del idioma inglés del nivel intermedio en un centro de idiomas en Lima Metropolitana”. Explica las categorías del material didáctico llamado también de Recursos Educativos Abiertos.

Sin embargo, el centro de idiomas no cuenta con una metodología propia para la administración de materiales didácticos, deja libremente a la elección del docente a cargo el cómo impartir conocimiento, el profesor tiene libros de gramática y ejercicios complementares que son de editoras inglesas, brasileras y peruanas.

El desafío aquí es como monitorear y motivar a los docentes para que salgan del libro y puedan usar diferentes recursos para desarrollar la habilidad comunicativa en el idioma meta estudiado.

2.3.6. Calidad del Material Didáctico

Mercado (2014, p. 19) en su Tesis “La red social del Facebook como recurso educativo complementario al aprendizaje de las habilidades orales de inglés en estudiantes del quinto año de educación secundaria de una institución educativa pública de Lima Metropolitana”. Menciona que, las habilidades de todo idioma se dividen en habilidades orales, la habilidad de leer y escribir. La mayoría de los profesores de lenguas extranjeras han experimentado lo mismo, al haber tenido clases de gramática, de pronunciación, de cultura, pero no de comprensión oral del idioma.

El aprendizaje de un idioma extranjero es bastante similar al aprendizaje de la lengua materna: escuchamos para comprender receptivamente, activando nuestros procesos cognitivos: al aprender a discriminar sonidos, entender vocabularios, interpretar el ritmo y la entonación, retener todo lo escuchado e interpretar en un plazo inmediato todo lo que se ha mencionado.

Estos procesos cognitivos nos preparan para aprender las otras habilidades del idioma (hablar, leer y escribir).

2.3.7. El conocimiento en el estudio de idiomas

El conocimiento se origina en la percepción sensorial, después llega al entendimiento y concluye en la razón. Se puede decir que el conocimiento es la relación entre un sujeto y un objeto. Y el proceso del conocimiento comprende cuatro elementos: sujeto, objeto, operación y representación interna (el proceso cognoscitivo)

Para el estudio de los idiomas es importante tener oportunidades e experiencia en el aula. Salir de la teoría e ir para nuestra realidad.

Estimular que los alumnos realicen diálogos hablando de su vida, experiencias, practicando sus conversaciones dentro de un restaurante, hospital, aeropuerto. El profesor deberá crear el ambiente apropiado llevando elementos e imágenes que contextualicen dichas situaciones.

El ambiente será ameno para los alumnos y los docentes es la oportunidad de olvidar todos los problemas y el estrés del día a día para poder producir el conocimiento con el idioma estudiado.

2.3.8. Normas institucionales

En el trabajo de investigación de Revilla (2013, p. 8) para obtener el grado de magíster, menciona. “Entender hoy las organizaciones desde un punto de vista valorativo es algo más que importante”.

Balon (2016 p. 24) explica, que la orientación de las personas es el primer paso para emplearlas de manera adecuada a las diversas actividades de la organización, pues se trata de posicionarlos en sus labores en la organización y clarificarles su papel y los objetivos.

La cultura organizacional es el conjunto de hábitos y creencias establecidas a través de normas, valores, actitudes y expectativas compartidos por todos los miembros de la organización. La cultura organizacional puede ser fuerte o débil. Es fuerte cuando sus valores son compartidos intensamente por la mayoría de los empleados e influye en la puntualidad, la productividad y la preocupación por la calidad y el servicio al cliente. Chiavenato, (2002, p.142).

2.3.9. Capacidad de socialización

A continuación, se mencionan las características personales resaltadas por el autor Estela (2012, p. 232).

- Compartir tiempos y espacios.
- Expresar juicios e ideas acerca de los temas.
- Respetar a los demás compañeros del grupo.
- Participar en el trabajo de forma activa.
- Confiar en las propias ideas y posibilidades.
- Ser asertivo en los diálogos de trabajo.

Sobre todas estas características las normas institucionales deben actuar incentivando y promoviendo mejores prácticas pedagógicas. Trabajamos con personas, si tenemos algún altercado con compañeros de trabajo o no canalizamos bien nuestras emociones podríamos tener malas pasadas. Ser docente es saber pasar el conocimiento, motivando y transmitiendo energía. Nuestro interior será un reflejo del exterior tanto en lo personal como en lo corporativo.

Algunos profesores en el centro de idiomas detestan participar de las reuniones pedagógicas partiendo del presupuesto que no hay nada interesante que escuchar o aprender.

No participan de forma activa expresando sus opiniones o dando nuevas ideas, se tiene el viejo concepto de que alguien lo hará o que no hay solución porque la administración siempre trabaja de la misma manera.

Es posible ver que no hay una cierta confianza en los líderes ni en los administrativos. Lo más fácil es llegar firmar la entrada y salida, dar la clase con lo que se pueda, improvisando o llevando la dinámica de forma rutinera. Es como esperar al fin del mes el sueldo y sobrevivir de esa forma. Una de las principales razones de esta situación es la falta de motivación y confianza que no se tiene en la gestión administrativa.

2.4. Desempeño docente

Zarate (2003) refiere que el desempeño docente dependerá del liderazgo directivo, ya que dependiendo de su gestión y su actitud afectará a los integrantes de la institución educativa, por ello resulta adecuado los seguimientos periódicos por parte de entidades educativas superiores para permitir el correcto funcionamiento institucional y administrativo por parte del director.

Por su parte, Járez (2010) destaca que la importancia de la gestión administrativa radica en la mejora de calidad educativa, asimismo detalla que el éxito administrativo de una institución radica en la planificación y organización, donde cada parte que compone esta institución trabaje a base de objetivos y con las tareas bien identificadas. Asimismo, destaca que en una institución debe notarse el liderazgo del director para gestionar todos los aspectos que involucren a la escuela. Este punto es necesario ya que como lo mencionamos en nuestra investigación si no se hace seguimientos no se conocerá los puntos de mejora dentro de una organización.

Aunque con enfoques diferentes vemos el importante papel que cumple el director dentro de una institución educativa para organizar y planificar, asimismo, de saber recaudar todas las herramientas, materiales y capital humano que permitan conseguir buenos resultados académicos en el estudiante.

2.4.1. Evaluación académica

En la tesis de Vecchione (2016, p. 9). “Análisis y propuesta de mejora de los procesos de evaluación de la actividad docente en las etapas de la carrera profesional de la PUCP”. Se reconoce a la evaluación de la docencia como una tarea central y prioritaria para las universidades, pero es importante entender que los alumnos no son meros números y que el objetivo principal de la educación es impartir un conocimiento significativo en la vida del estudiante.

En todo caso la evaluación nos ayuda a entender cómo podemos

llegar a ese camino o los cambios que debemos hacer para tener los mejores resultados.

2.4.2. Método

Lo más importante para una organización es la obtención de resultados y justamente el método existe para eso, tenemos que hacer siempre lo correcto aplicando el mejor método y el más económico.

Como institución educativa debemos entregar al cliente (nuestros alumnos) el producto pactado, en el tiempo acordado y en el lugar convenido. Ellos muchas veces pagan por un servicio y sabiendo que la educación del país ya se convirtió en un gran negocio es responsabilidad de todos los envueltos en el proceso entregar un producto final que sea de calidad y de utilidad para los usuarios.

2.4.2.1. Tecnologías interactivas en la enseñanza de Idiomas.

Las TICS son tecnologías de la información y la comunicación que agrupan los elementos y las técnicas utilizadas en el tratamiento y la transmisión de las Informaciones, principalmente de informática, internet y telecomunicaciones.

Pizarra Digital

Entre las muchas definiciones encontradas por la red sobre pizarra digital, podemos destacar los comentarios de **Pere Marqués**, es un sistema tecnológico generalmente integrado por un ordenador y un video proyector, que permite proyectar contenidos digitales en un formato idóneo para la visualización en grupo. Se puede interactuar sobre imágenes proyectadas utilizando periféricos del ordenador: ratón, teclados.

2.4.2.2. Representatividad de la muestra

Para este trabajo de investigación se contó con dos instrumentos de evaluación aplicados uno sobre gestión administrativa y el otro sobre el desempeño docente a grupos de alumnos de los cursos de inglés, italiano y portugués.

Se consideró aplicar los instrumentos en diferentes grupos y sedes para entender el valor que cada alumno daba a los diferentes aspectos de su educación.

2.4.3. Áreas y criterios de evaluación

Los aspectos considerados para el estudio de un idioma extranjero se refieren a la fase de comprensión oral, escritura, uso del vocabulario apropiado en diferentes contextos y el uso de una gramática contextualizada resaltando más el uso que la forma.

2.4.3.1. Motivación para auto superación.

En el libro Supervisión Educativa orientada al control de calidad (2012, p. 116). Se enfatiza que hay muchos profesores que no son titulados y que un elevado porcentaje carecen de estudios o de título pedagógico y que año a año se siguen improvisando aún más. Y este hecho no es alejado para el centro de idiomas ya que se contrata muchas veces a los docentes solo llevando en consideración que se comunica en un idioma extranjero o si es nativo en el mismo.

Con referencia en este aspecto teniendo una consideración enfática sobre el cambio En el libro Supervisión Educativa orientada al control de calidad (2012, p. 150). El cambio es inevitable y universal, es parte integrante de cualquier situación humana, por tal razón, los científicos sociales y los educadores muestran, en la actualidad, cada vez más

interés por las teorías del cambio, así como por los comportamientos de las personas, grupos, organizaciones y comunidades frente a dicho proceso.

En el libro Supervisión Educativa orientada al control de calidad (2012, p. 153) se presentan algunas ideas que pueden posibilitar el auto desarrollo del docente:

1. Estudiar algún curso superior o de posgrado de la especialidad, en el país o en el extranjero, en entidades o programas de reconocido prestigio.
2. Asistir a cursos de extensión universitaria, que por ser rápidos y concretos, permiten una actualización efectiva e inmediata.
3. Participar en seminarios por lo menos periódicamente en los cuales logrará experiencias y relaciones profesionales muy positivas.
4. Dar clases en otras entidades, preferentemente de nivel universitario, por cuanto exige un mayor nivel de preparación, dominio y profundización de la especialidad.
5. Ser miembro y participar activamente en alguna asociación profesional inherente a su área.
6. Ofrecer conferencias porque la variedad del auditorio y la profundidad de los temas a disertar le exigirán a una preparación rigurosa.
7. Escribir artículos para una publicación periódica especializada lo que les permitirán seguramente mucha retroalimentación mediante la opinión de sus lectores y de la suya propia.

8. Suscribirse a publicaciones periódicas especializadas porque ellas les permitirán mantenerse informados de los avances teóricos y técnicos de la especialidad.
9. Presidir alguna entidad o algún evento académico porque les permitirán un mayor dominio teórico y técnico, además les posibilitarán desarrollar cualidades de líderes.
10. Actuar en comisiones de alto nivel porque a través de ellas lograrán un valioso intercambio de experiencias, innovaciones, informaciones actualizadas etc.
11. Leer los últimos libros publicados sobre la especialidad.
12. Elaborar discursos e disertaciones especiales para algún directivo, le resultará muy gratificante académicamente.
13. Actuar como secretario de comisiones en los cuales se traten temas de cierta importancia.
14. Efectuar visitas programas a entidades especializadas de interés profesional donde puedan obtener información y experiencias útiles.
15. Asumir otras responsabilidades, dentro o fuera de su entidad porque solo así ganará mucha experiencia.

2.4.3.2. Liderazgo en sala de aula

Recordemos que el profesor de hoy es un facilitador del conocimiento, él debe dar las pautas de cómo llevar cada actividad, la comunicación debe ser clara y coherente para que pueda ejercer su función de líder en clase,

Los líderes ven oportunidades en todo momento y saben aprovechar las

pocas oportunidades para destacarse y generar un reconocimiento o simplemente desarrollar su obra adelante.

E entonces gerenciar y liderar son elementos que se combinan para el logro de su fin común que permitan a la persona tener desarrollo personal indispensable para que todos entiendan formas de cooperación con eficacia para obtener el éxito común.

2.4.3.3. Habilidades Comunicativas

La comunicación es indispensable para lograr la coordinación de esfuerzos a fin de alcanzar, los objetivos perseguidos por una organización, en una adecuada gestión.

Entre uno de los conceptos de comunicación tenemos que es proceso continuo y dinámico formado por una serie de acontecimientos variados y continuamente en interacción.

2.4.3.4. Medios para dirigir

De acuerdo al libro “Fundamentos teóricos prácticos de la administración” (2011, p. 318).

La orden se refiere a qué hacer y cuándo, es un imperativo para hacer algo y la instrucción trata de cómo hacer alguna tarea o actividad, es una orientación sobre la manera de hacerlo.

Tanto la orden y la instrucción sirven para iniciar, modificar o suspender una tarea o actividad.

Toma de decisiones

Proceso por el cual los miembros, sea en forma individual o colectiva, de entre dos o más opciones, adoptan una alternativa, la más pertinente para solucionar problemas o necesidades que se generan, asumiendo toda la responsabilidad por las implicancias que originan, así como por los resultados que se logran. (2011, p. 318).

Comunicación

Es la transferencia de información del emisor al receptor de manera que éste la comprenda.

Para ser efectivos, los líderes requieren la información necesaria para llevar a cabo sus funciones y actividades. En las organizaciones efectivas la comunicación influye en diversas direcciones. Redes de comunicación, de una situación estructurada en que las personas transmiten información en patrones especificados. (2011, p. 320).

2..4.4. Actitud Científica

La investigación es algo que debe ser mejorada en el estudio de lenguas extranjeras, las conferencias y simposios son liderados por americanos o brasileros, es necesario que la institución motive y facilite material de investigación para que nuestra producción académica aumente, por consiguiente, los alumnos aprenderán de ese trabajo y se acercaran más al mundo de la investigación.

2.4.5. Ética Profesional

Después de investigar diferentes estudios, resalto las conclusiones de la Investigación de tesis para obtener el grado de magíster de Enríquez (2014, p. 64, 65). “Concepciones y Factores Influyentes en el desarrollo profesional docente en España, Chile y Colombia en los últimos diez años”.

El docente de idioma extranjero también necesita renovarse e innovar a cada día, nuestros niños y jóvenes cambiarán con el proceso de las nuevas tecnologías, los profesores que sepan acompañar estos cambios y siempre estén aptos a recibir retroalimentación liderarán las clases del ciclo XXI, puede cambiar el local donde se suministran las clases, pero

siempre será necesario de un facilitador del conocimiento.

Actuar con ética profesional es estar consciente de la enorme tarea y responsabilidad que se tiene como profesor. No es alguien quien lo hará es uno mismo con el fuerte sentido de misión que se tiene con las futuras generaciones.

CAPÍTULO III

METODOLOGIA

3.1. Tipo de investigación científica

Este tipo de investigación es asumida de forma correlacional en la medida que el objetivo de la investigación viene a ser determinar la relación que existe entre las variables Gestión Administrativa y el Desempeño Docente, en ese sentido se ha estructurado toda una estrategia conducente a demostrar justamente la relación entre las variables.

El presente estudio está enmarcado dentro de la investigación no experimental de diseño correlacional, la misma que tiene una connotación científica, con el propósito de obtener información sobre el problema planteado y aportar al conocimiento respectivo.

El nivel de investigación al cual corresponde es descriptivo correlacional, dado de que este nivel, permitirá principalmente describir la contratación de la hipótesis y dar una explicación descriptiva relacionada de los resultados.

3.2. Operacionalización de las variables

De acuerdo a las características del problema las hipótesis las variables Se identifican y se clasifican en los siguientes términos:

Variable X: Gestión Administrativa

Variable Y: Desempeño Docente

Las variables se operacionalizan de acuerdo a las tablas que son mostradas a continuación:

Cuadro nº 01: Operacionalización de la variable (X): Gestión administrativa

Variable X	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Valoración	Instrumento
Gestión Administrativa	La Gestión administrativa, implica construir saberes teóricos y prácticos en relación con la organización del centro de estudios. Las dimensiones de la gestión cobran importancia ante la necesidad de definir, delimitar y conceptualizar los ámbitos de competencias de esta disciplina en el complejo fenómeno social de la educación.	La Gestión administrativa en un centro de idiomas se puede dividir en : Soporte Administrativo, Capital Humano, Recursos e infraestructuras, Material didáctico, Normas Institucionales.	Soporte administrativo	Productividad	1,2,3,4,5	1. Nada adecuado 2. Poco adecuado 3. A veces adecuado 4. Adecuado 5. Muy adecuado	Cuestionario
				Confiabilidad			
				Competencia			
			Capital humano	Número de empleados y edad media.	6,7,8,9,10		
				Antigüedad			
				Personas con Titulación Superior			
				Índice de promoción laboral			
			Recursos e infraestructura	Financieros	11,12,13,14,15		
				Operativos			
				Estratégicos			
			Material didáctico	Calidad del Material Didáctico	16,17,18,19,20		
				Finalidad y acción del material didáctico			
				Capacidad de desarrollo y dominio			
			Normas institucionales	Puntualidad	21,22,23,24,25		
				Respeto			
				Orden			

Fuente: Balon (2016) “La inteligencia emocional y la calidad de la gestión administrativa de los recursos humanos en las I.E del distrito 7 del Cantón Machala”.

Chiavenatto (2009) “Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones”. México: Ediciones Mc Graw Hill.

Kotler (2012, p. 10). Marketing 14ª Edición- México.

Estela (2011, p. 39). Fundamentos teóricos prácticos de la administración. Ediciones Estela Hnos.

Cuadro nº 02: Operacionalización de la variable (y): Desempeño docente

Variable Y	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Valoración	Instrumento
Desempeño docente	Implica gestionar los procesos para garantizar que la interacción que tiene lugar en el aula genera aprendizaje para todo el alumnado.	El desempeño docente será clasificado según sus funciones y competencias. Útiles para el logro del aprendizaje en los estudiantes del centro de idiomas.	Evaluación Académica	Método	1,2,3,4,5	1. Nada adecuado 2. Poco adecuado 3. A veces adecuado 4. Adecuado 5. Muy adecuado	Cuestionario
				Coevaluación			
				Autoevaluación			
				Metacognición			
				Ponderación			
			Preparación Pedagógica	Disciplina General	6,7,8,9,10		
				Nivel cognitivo alcanzado en las asignaturas.			
				Motivación para la auto Superación			
				Utilización de las nuevas tecnologías.			
			Liderazgo en sala de aula	Espíritu de servicio.	11,12,13,14,15		
				Habilidades comunicativas			
				Capacidad de motivar			
				Maleabilidad y adaptabilidad			
			Actitud Científica	Comprensión del conocimiento científico.	16,17,18,19		
				Reconocimiento de los rasgos claves de la investigación científica.			
				Utilización de los conocimientos científicos.			
			Ética Profesional	Código de Ética profesional.	20,21,22,23		
				Moral profesional			
				Relaciones éticas			
				Valores			

Fuente: Enriquez (2014, p. 64, 65) "Concepciones y factores influyentes en el desarrollo profesional docente en España, Chile y Colombia en los últimos diez años". Tesis de Maestría.

Herrera (2015, p.15). "Uso de recursos educativos abiertos en el desarrollo de las habilidades comunicativas en la enseñanza del idioma inglés del nivel intermedio en un centro de idiomas en Lima Metropolitana". (PUCP) tesis de Maestría.

Meza (2015, p. 44). "Uso del entorno personal del aprendizaje (PLE) para el desarrollo de aptitudes hacia la ciencia en estudiantes de quinto año de educación secundaria de una institución educativa pública de Arequipa- 2015. (PUCP) Tesis Maestría.

Otero (1999). "Enfoque y métodos en la enseñanza de lenguas en un percurso hacia la competencia comunicativa: ¿Dónde entra la gramática? Artículo "Universidad Paulista Campus de Asis".

3.3. Instrumentos de recolección de datos

a) Variable X: Gestión Administrativa
Cuestionario.

b) Variable Y: Desempeño Docente
Cuestionario.

Población y muestra

Población:

La población es constituida por los estudiantes del turno mañana de un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017 que suman un total de 915 alumnos, distribuidos de la siguiente forma:

N= 915 estudiantes

Cuadro nº 3: Población

Nº	SEDE	INGLÉS	PORTUGUÉS	ITALIANO
1	Santa Anita	346	20	0
2	Jesús María	100	68	15
3	Pueblo Libre	211	63	0
4	San Isidro	81	11	0
	SUB TOTAL	738	162	15
TOTAL DE ESTUDIANTES : 915				

Cuadro nº 4: Muestra

Nº	SEDE	INGLÉS	PORTUGUÉS	ITALIANO
1	Santa Anita	29	10	0
2	Jesús María	29	10	10
3	Pueblo Libre	29	10	0
4	San Isidro	29	10	0
	SUB TOTAL	116	40	10
TOTAL DE ESTUDIANTES : 166				

n = 166 estudiantes

3.3.1. Confiabilidad del instrumento de medición.

Para la variable (X): Gestión administrativa

Para medir el nivel de confiabilidad del instrumento de medición de la variable (X): Gestión administrativa, se ha recurrido a la prueba de Alfa de Cronbach cuyo resultado es:

Cuadro nº 05: Confiabilidad del instrumento de la variable X: gestión administrativa

			N	%
Casos	Válidos	—	166	100.0
	Excluidos	—	0	.0
	Total		166	100.0

Cuadro nº 06: Estadísticos de fiabilidad del instrumento de la variable X: gestión administrativa

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
.898	6

En la variable gestión administrativa, se aprecia que el alfa de Cronbach resultó de .898 que representa en 89.8%. Se corrobora, el instrumento aplicado es de tendencia alta, conforme a la respuesta de la muestra.

Cuadro nº 07: Estadísticos total-elemento del instrumento de la variable X: gestión administrativa

		Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Soporte administrativo	—	19.31	6.757	.666	.889
Capital Humano	—	19.23	6.729	.775	.872
Recursos e infraestructura	—	19.45	6.710	.754	.875
Material didáctico	—	19.06	6.779	.620	.898
Normas institucionales	—	19.03	7.094	.676	.887
GESTIÓN ADMINISTRATIVA		19.22	6.548	.888	.856

Para la variable (Y): Desempeño docente

Para medir el nivel de confiabilidad del instrumento de medición de la variable (Y): Desempeño docente, se ha recurrido a la prueba de Alfa de Cronbach cuyo resultado es:

Cuadro nº 08: Confiabilidad del instrumento de la variable Y: desempeño docente

		N	%
Casos	Válidos	166	100.0
	Excluidos	0	.0
	Total	166	100.0

Cuadro nº 09: Estadísticos de fiabilidad del instrumento de la variable Y: desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
.938	6

En la variable desempeño docente, se aprecia que el alfa de Cronbach resultó de .938 que representa en 93.8%. Se corrobora, el instrumento aplicado es de tendencia alta, conforme a la respuesta de la muestra.

Cuadro nº 10: Estadísticos total-elemento del instrumento de la variable Y: desempeño docente

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Evaluación académica	19.92	9.382	.781	.930
Preparación pedagógica	19.89	8.958	.813	.927
Liderazgo en el aula	19.89	9.169	.785	.930
Actitud científica	19.89	9.128	.790	.929
Ética profesional	19.76	9.117	.789	.929
DESEMPEÑO DOCENTE	19.93	9.025	.944	.912

3.4. Validación de los instrumentos

Para compilar los datos que validan esta investigación se ha desarrollado un cuestionario para cada variable, el cual ha sido sometido a juicio de expertos.

Cuadro n° 11: Validación de instrumentos por expertos

N°	EXPERTOS	VALORACIÓN VARIABLE INDEPENDIENTE	VALORACIÓN VARIABLE DEPENDIENTE
1	Mg.Dante Macazana Fernández	91.50%	94.25%
2	Dr. Damian Núñez Edgar	87.50%	90.75%
3	Dr. Abelardo Campana Concha	91.00%	89.75%
TOTAL		90.00%	91.58%

De acuerdo al informe de los expertos se considera que la variable independiente posee una valoración del **90.00%** y para la variable dependiente resultó al **91.58%**. Por ello, se afirma que los instrumentos validados resultaron de alta aplicabilidad en la muestra.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

Con referencia a aulas y locales el centro de idiomas cuenta con la infraestructura necesaria. Sobre los equipos instalados, cada aula cuenta con una computadora, proyector y equipo de sonido. La deficiencia aquí sería la falta de ventiladores o aire acondicionado para la época de verano donde hay una mayor demanda. También algunos docentes vienen solicitando cortinas para las aulas porque en ciertos casos no se puede trabajar en la pizarra por los rayos del sol que son intensos y afectan la visibilidad de los estudiantes.

Pensando en el material educativo para el curso de portugués e italiano los libros no son interactivos como el caso de los libros de inglés, se encuentran desfasados. A pesar del docente emplear estrategias comunicativas para el desarrollo de estas actividades, es posible notar la falta de conexión de los alumnos con el libro porque el mismo no representa su realidad de internet y redes sociales.

4.2. Pruebas de hipótesis

I. Modelo Estadístico de la Prueba Spearman

Se utilizó la prueba Spearman porque los datos son no paramétricos de tipo ordinal para lo cual la siguiente formula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

En donde:

r_s = coeficiente de correlación

n = número de pares ordenados

X = Gestión administrativa

Y = Desempeño docente

Se utilizó el siguiente gráfico de comparación para establecer el nivel de correlación:



Regla de Decisión

Si el valor $p \geq 0.05$, se acepta hipótesis nula. Si valor $p < 0.05$, se acepta H_A

Estadística de Prueba de Hipótesis

La estadística utilizó la prueba de correlación de Spearman, que muestra las relaciones significativas entre las variables X : Gestión administrativa con la variable Y : Desempeño docente

Cuadro n°12: Correlación de la hipótesis general

Correlaciones		DESEMPEÑO DOCENTE	
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	.875
		Sig. (bilateral)	.000
		N	166
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	166

Contrastación de la primera hipótesis específica

Ha. Existe relación significativa entre el soporte administrativo y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.

Ho. No existe relación significativa entre el soporte administrativo y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.

Cuadro n°13: Correlación de la hipótesis específica 01

Correlaciones		DESEMPEÑO DOCENTE	
Rho de Spearman	Soporte administrativo	Coeficiente de correlación	.568
		Sig. (bilateral)	.000
		N	166
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	166

Contrastación de la segunda hipótesis específica

Ha. Existe relación significativa entre el capital humano y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.

Ho. No existe relación significativa entre el capital humano y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.

Cuadro n°14: Correlación de la hipótesis específica 02

Correlaciones		DESEMPEÑO DOCENTE	
Rho de Spearman	Capital Humano	Coefficiente de correlación	.673
		Sig. (bilateral)	.000
		N	166
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	166

Contrastación de la tercera hipótesis específica

Ha. Existe relación significativa entre los recursos e infraestructura y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.

Ho. No existe relación significativa entre los recursos e infraestructura y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.

Cuadro n°15: Correlación de la hipótesis específica 03

Correlaciones		DESEMPEÑO DOCENTE	
Rho de Spearman	Recursos e infraestructura	Coefficiente de correlación	.555
		Sig. (bilateral)	.000
		N	166
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	166

Contrastación de la cuarta hipótesis específica

Ha. Existe relación significativa entre el material didáctico y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.

Ho. No existe relación significativa entre el material didáctico y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.

Cuadro n°16: Correlación de la hipótesis específica 04

Correlaciones		DESEMPEÑO DOCENTE	
Rho de Spearman	Material didáctico	Coefficiente de correlación	.643
		Sig. (bilateral)	.000
		N	166
		Coefficiente de correlación	1.000
	DESEMPEÑO DOCENTE	Sig. (bilateral)	.
		N	166

Contrastación de la quinta hipótesis específica

Ha. Existe relación significativa entre las normas institucionales y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.

Ho. No existe relación significativa entre las normas institucionales y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.

Cuadro n°17: Correlación de la hipótesis específica 05

Correlaciones		DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	Normas institucionales	Coefficiente de correlación
		.646
		Sig. (bilateral)
		.000
	DESEMPEÑO DOCENTE	N
		166
		Coefficiente de correlación
		1.000
		Sig. (bilateral)
		.
		N
		166

4.2.1. Hipótesis general

Las hipótesis se plantean en forma estadística alterna y nula.

HG1. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.

HG0. No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.

4.2.2. Hipótesis específica 01

Ha. Existe relación significativa entre el soporte administrativo y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.

Ho. No existe relación significativa entre el soporte administrativo y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.

4.2.3. Hipótesis específica 02

Ha. Existe relación significativa entre el capital humano y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.

Ho. No existe relación significativa entre el capital humano y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.

4.2.4. Hipótesis específica 03

Ha. Existe relación significativa entre los recursos e infraestructura y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.

Ho. No existe relación significativa entre los recursos e infraestructura y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.

4.2.5. Hipótesis específica 04

Ha. Existe relación significativa entre el material didáctico y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.

Ho. No existe relación significativa entre el material didáctico y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.

4.2.6. Hipótesis específica 05

Ha. Existe relación significativa entre las normas institucionales y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.

Ho. No existe relación significativa entre las normas institucionales y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.

4.3. Presentación de resultados

El estudio de la presente investigación tiene dos variables; la variable independiente (Gestión Administrativa) y la variable dependiente (Desempeño Docente).

Para probar las hipótesis se aplicó el paquete computacional spss 21, para determinar la correlación de Spearman estadística existente entre las variables estudiadas obteniendo un diseño correlacional.

X_____r_____Y

X = Gestión administrativa

Y = Desempeño docente

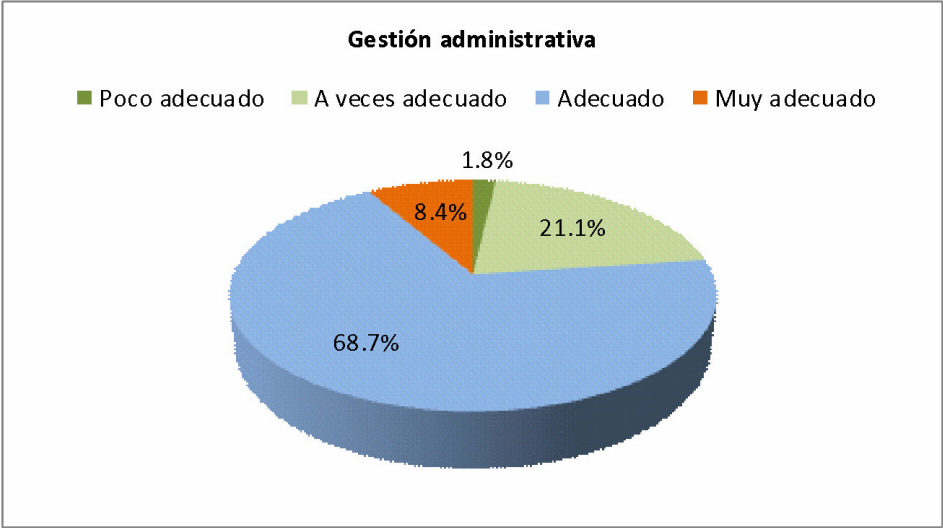
r = Correlación

4.3.1. Presentación, análisis, e interpretación de datos de la variable x: gestión administrativa

Cuadro n° 18: Frecuencias de la variable X: gestión administrativa

GESTIÓN ADMINISTRATIVA		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco adecuado	3	1.8	1.8	1.8
	A veces adecuado	35	21.1	21.1	22.9
	Adecuado	114	68.7	68.7	91.6
	Muy adecuado	14	8.4	8.4	100.0
	Total	166	100.0	100.0	

Figura nº04: Porcentajes de la variable X: gestión administrativa

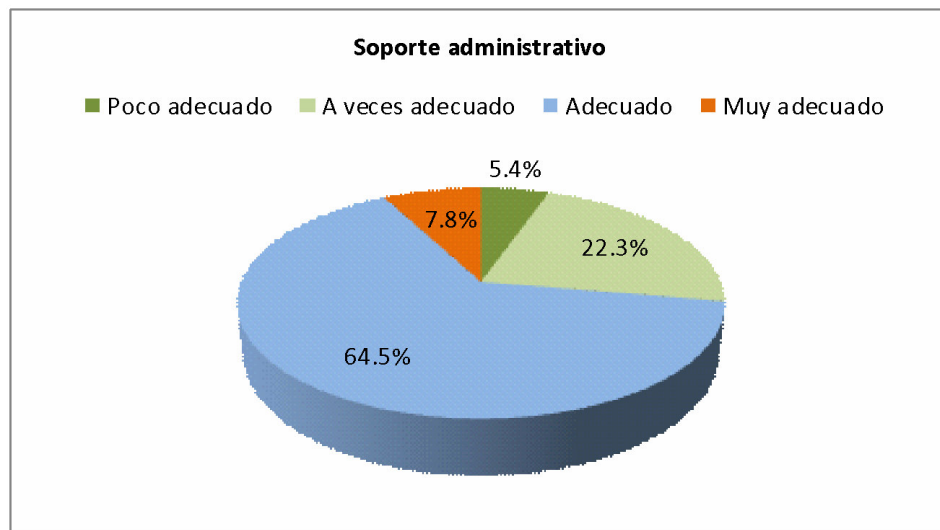


Con base en los resultados de la investigación se puede afirmar que existe relación significativa muy buena entre las variables gestión administrativa y desempeño docente de la población estudiada.

Determinándose que las variables estudiadas necesitan analizar los aspectos de la gestión administrativa para establecer mejoras en beneficio de la comunidad educativa.

Cuadro nº 19: Frecuencias de la dimensión soporte administrativo

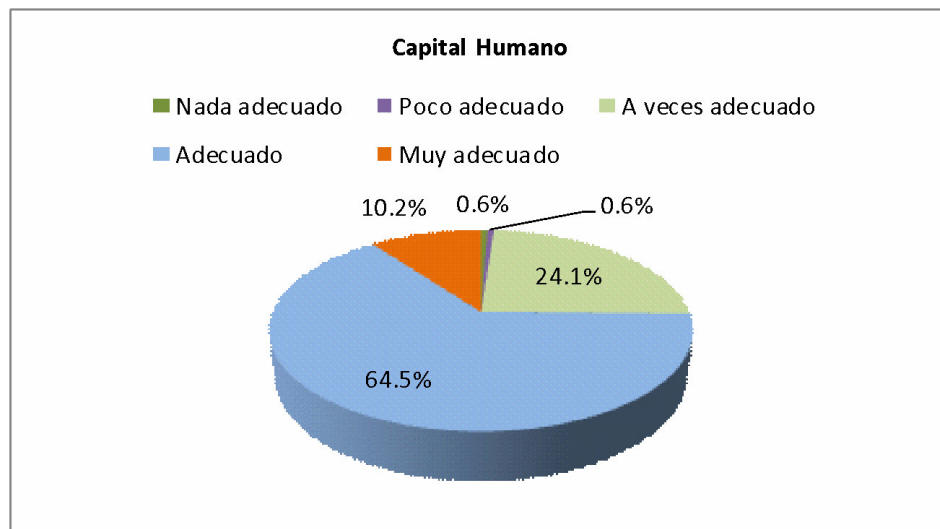
Soporte administrativo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco adecuado	9	5.4	5.4	5.4
	A veces adecuado	37	22.3	22.3	27.7
	Adecuado	107	64.5	64.5	92.2
	Muy adecuado	13	7.8	7.8	100.0
	Total	166	100.0	100.0	

Figura n° 05: Porcentajes de la dimensión soporte administrativo

La dimensión soporte administrativo y la variable desempeño docente en la población estudiada tiene una relación significativa moderada. Los alumnos encuestados mencionaron que la labor que realiza el personal de secretaria en relación al trámite documentario en el centro de idiomas lo ven a veces adecuado. Determinándose que el centro de idiomas debe capacitar al personal de secretaria frecuentemente y dar cierto incentivo laboral para que realicen sus funciones con un alto índice de calidad.

Cuadro n°20: Frecuencias de la dimensión capital humano

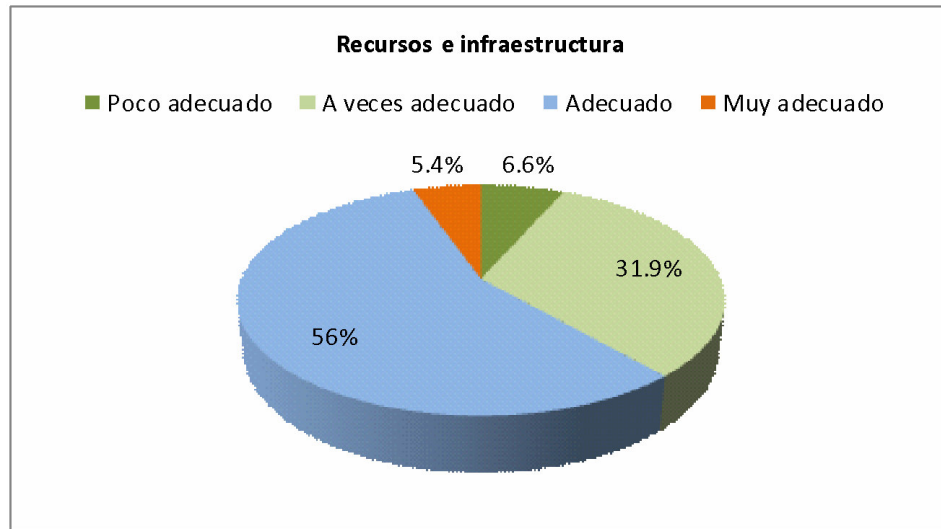
Capital Humano		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada adecuado	1	.6	.6	.6
	Poco adecuado	1	.6	.6	1.2
	A veces adecuado	40	24.1	24.1	25.3
	Adecuado	107	64.5	64.5	89.8
	Muy adecuado	17	10.2	10.2	100.0
	Total	166	100.0	100.0	

Figura n° 06: Porcentajes de la dimensión capital humano

En cuanto a la dimensión capital humano y la dimensión desempeño docente se determinó una relación significativa buena. Los alumnos observan que la cantidad y las funciones que realizan los trabajadores administrativos en el centro de idiomas no es adecuado y que la labor que realizan los docentes no es siempre adecuado es claro percibir que no hay una capacitación y promoción laboral tanto para el personal administrativo y el personal docente. Bajo estos aspectos es necesario implementar mejoras en cuanto al capital humano para la satisfacción total de los integrantes de la institución.

Cuadro n° 21: Frecuencias de la dimensión recursos e infraestructura

Recursos e infraestructura		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco adecuado	11	6.6	6.6	6.6
	A veces adecuado	53	31.9	31.9	38.6
	Adecuado	93	56.0	56.0	94.6
	Muy adecuado	9	5.4	5.4	100.0
	Total	166	100.0	100.0	

Figura n°07: Porcentajes de la dimensión recursos e infraestructura

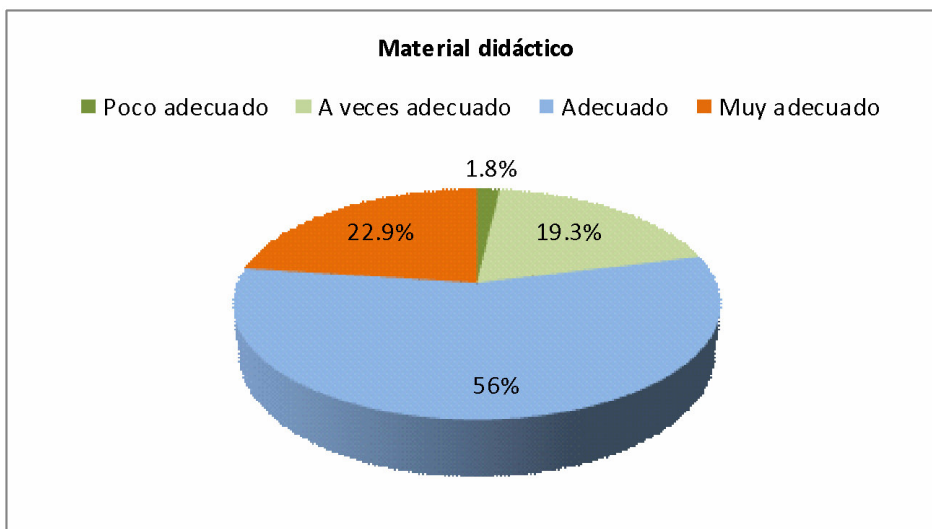
Respecto a la dimensión recursos e infraestructura y la variable desempeño docente se puede afirmar que existe una relación significativa moderada.

Los alumnos indican que los servicios higiénicos no cuentan con todos los materiales necesarios. Los mismos no perciben un plan operativo o metas trazadas de parte de los directivos en cuanto a mantenimiento de la infraestructura y no hay una estrategia para el mejoramiento de infraestructura e equipamientos en la institución.

La institución necesita proponer nuevas alternativas de mejora en cuanto a recursos e infraestructura para la satisfacción total de los estudiantes y miembros de la institución

Cuadro n° 22: Frecuencias de la dimensión material didáctico

Material didáctico		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco adecuado	3	1.8	1.8	1.8
	A veces adecuado	32	19.3	19.3	21.1
	Adecuado	93	56.0	56.0	77.1
	Muy adecuado	38	22.9	22.9	100.0
	Total	166	100.0	100.0	

Figura n°08: Porcentajes de la dimensión material didáctico

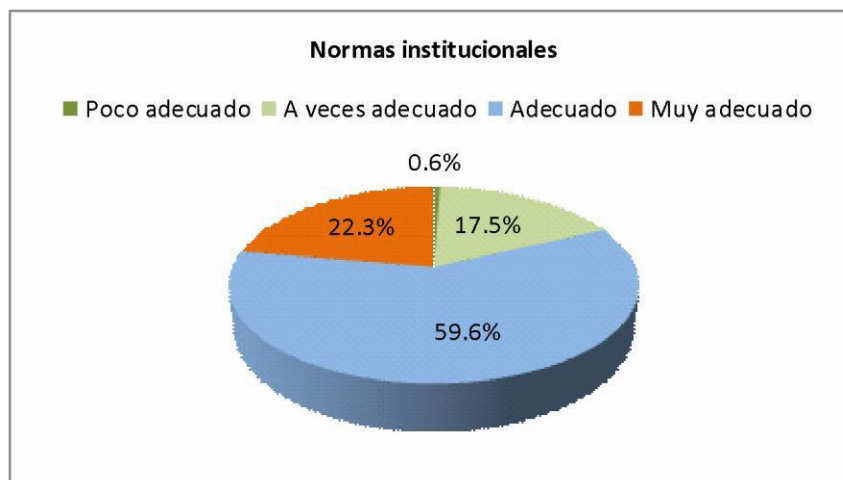
La dimensión material didáctico y la variable el desempeño docente tiene una relación significativa moderada. Si bien es cierto que el material didáctico no es el más actualizado los alumnos lo consideran en ciertos aspectos como de calidad mencionando el uso de los materiales.

La institución necesita identificar los puntos débiles en cuanto a la administración del material didáctico para establecer mejoras que permitan la satisfacción total de los integrantes.

Cuadro n° 23: Frecuencias de la dimensión Normas institucionales

Normas institucionales		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco adecuado	1	.6	.6	.6
	A veces adecuado	29	17.5	17.5	18.1
	Adecuado	99	59.6	59.6	77.7
	Muy adecuado	37	22.3	22.3	100.0
	Total	166	100.0	100.0	

Figura n°09: Porcentajes de la dimensión normas institucionales



Respecto a la dimensión normas institucionales y la variable desempeño docente se puede afirmar que existe una relación significativa buena. Los estudiantes opinan sobre la puntualidad del trabajo por parte del personal administrativo que es poco adecuado y que la puntualidad de los docentes a veces es adecuada.

La institución debe ejercer todas sus funciones de gestión para poder controlar la entrada y salida de todos los miembros de la institución, premiando de alguna forma las buenas practicas del personal cumple en su totalidad con las expectativas de la población en estudio.

4.3.2. Presentación, análisis, e interpretación de datos de la variable Y: desempeño docente

**Cuadro n°24: Frecuencias de la dimensión de la variable Y:
desempeño docente**

DESEMPEÑO DOCENTE		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco adecuado	2	1.2	1.2	1.2
	A veces adecuado	33	19.9	19.9	21.1
	Adecuado	106	63.9	63.9	84.9
	Muy adecuado	25	15.1	15.1	100.0
	Total	166	100.0	100.0	

**Figura n°10: Porcentajes de la dimensión de la variable Y:
Desempeño docente.**

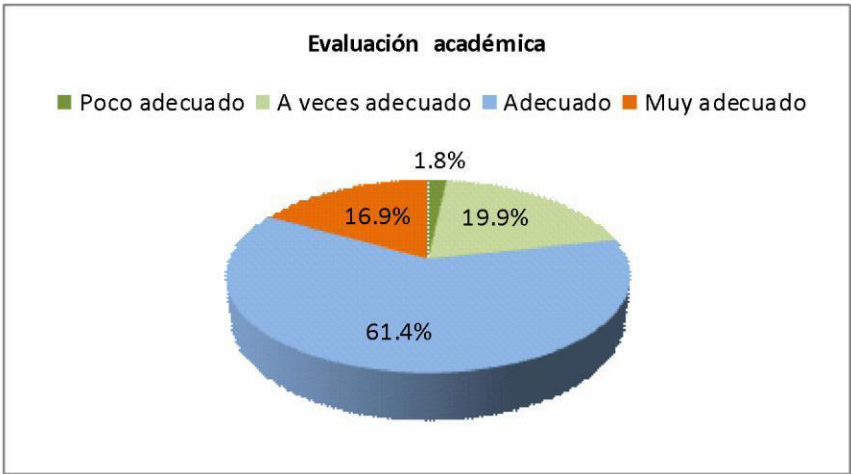


De acuerdo a los resultados, se muestra que la variable desempeño docente aún no cumple en su totalidad con las expectativas de la población en estudio.

Cuadro n°25: Frecuencias de la dimensión evaluación académica

Evaluación académica		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco adecuado	3	1.8	1.8	1.8
	A veces adecuado	33	19.9	19.9	21.7
	Adecuado	102	61.4	61.4	83.1
	Muy adecuado	28	16.9	16.9	100.0
	Total	166	100.0	100.0	

Figura n°11: Porcentajes de la dimensión evaluación académica

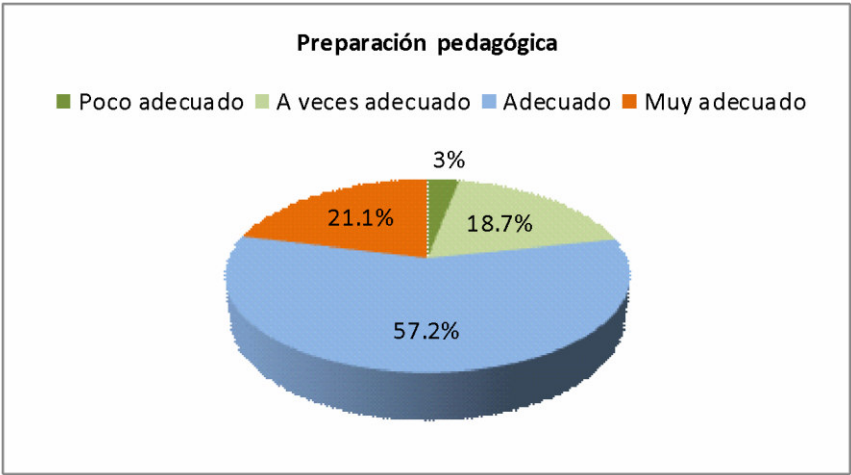


Conforme los resultados, se muestra que la dimensión evaluación académica no es de las expectativas para la totalidad de la población analizada.

Cuadro n°26: Frecuencias de la dimensión preparación pedagógica

Preparación pedagógica		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco adecuado	5	3.0	3.0	3.0
	A veces adecuado	31	18.7	18.7	21.7
	Adecuado	95	57.2	57.2	78.9
	Muy adecuado	35	21.1	21.1	100.0
	Total	166	100.0	100.0	

Figura n°12: Porcentajes de la dimensión preparación pedagógica

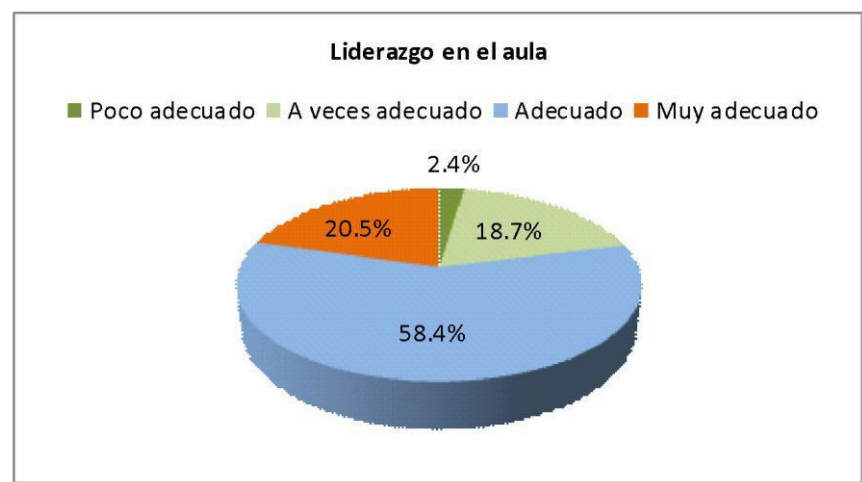


Conforme los resultados, se muestra que la dimensión preparación pedagógica no es de las expectativas para la totalidad de la población analizada

Cuadro n°27: Frecuencias de la dimensión liderazgo en el aula

Liderazgo en el aula		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco adecuado	4	2.4	2.4	2.4
	A veces adecuado	31	18.7	18.7	21.1
	Adecuado	97	58.4	58.4	79.5
	Muy adecuado	34	20.5	20.5	100.0
	Total	166	100.0	100.0	

Figura n°13: Porcentajes de la dimensión liderazgo en el aula

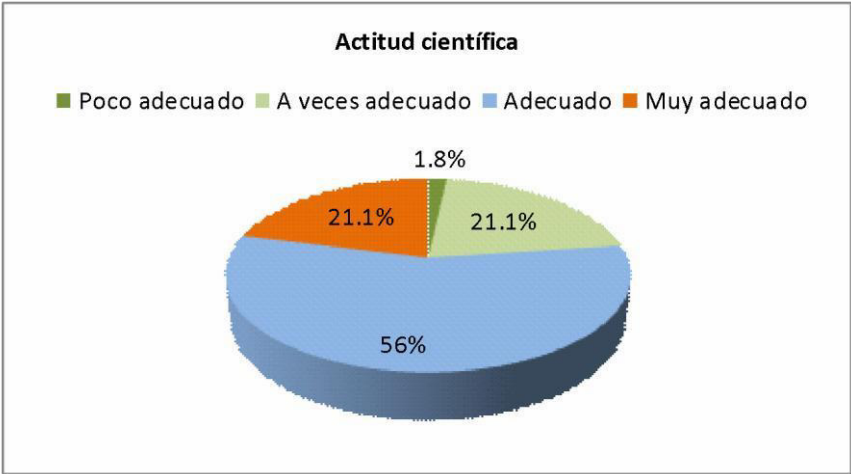


Conforme los resultados, se muestra que la dimensión liderazgo en el aula no es de las expectativas para la totalidad de la población analizada

Cuadro n°28: Frecuencias de la dimensión actitud científica

Actitud científica		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco adecuado	3	1.8	1.8	1.8
	A veces adecuado	35	21.1	21.1	22.9
	Adecuado	93	56.0	56.0	78.9
	Muy adecuado	35	21.1	21.1	100.0
	Total	166	100.0	100.0	

Figura n°14: Porcentajes de la dimensión actitud científica



Conforme los resultados, se muestra que la actitud científica en el aula no es de las expectativas para la totalidad de la población analizada.

Cuadro n°29: Frecuencias de la dimensión ética profesional

Ética profesional		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco adecuado	4	2.4	2.4	2.4
	A veces adecuado	22	13.3	13.3	15.7
	Adecuado	94	56.6	56.6	72.3
	Muy adecuado	46	27.7	27.7	100.0
	Total	166	100.0	100.0	

Figura n°15: Porcentajes de la dimensión ética profesional

Conforme los resultados, se muestra que la dimensión ética profesional en el aula no es de las expectativas para la totalidad de la población analizada.

La presente investigación permitió responder al objetivo general:
Conocer la relación entre la gestión administrativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima, Metropolitana.

En el análisis de la hipótesis general se determinó que las variables analizadas necesitan mejorar los aspectos administrativos para cumplir totalmente con las expectativas de los estudiantes de la institución en análisis.

Sobre el análisis de la primera hipótesis específica se confirma que la variable y la dimensión estudiada necesitan analizar los aspectos del soporte administrativo para cumplir totalmente con las expectativas de la institución.

Con referencia a la segunda hipótesis específica se confirma que la variable y la dimensión analizada necesitan mejoras para el capital humano en beneficio de los integrantes de la institución.

La tercera hipótesis específica confirma la variable y la dimensión estudiada necesitan plantear mejoras en la institución.

La cuarta hipótesis específica determina que es necesario establecer mejoras en cuanto a la administración de materiales didácticos para cumplir con las expectativas de los estudiantes.

Respecto a la quinta hipótesis específica rebela la variable y la dimensión estudiada deben establecer mejoras en cuanto a normas institucionales para satisfacer totalmente a la comunidad educativa.

CONCLUSIONES

1. Con base en los resultados de la investigación se puede afirmar que existe relación significativa muy buena entre las variables gestión administrativa y desempeño docente de la población estudiada
2. La dimensión soporte administrativo y la variable desempeño docente tiene una relación significativa moderada. Determinándose que el centro de idiomas debe capacitar al personal de secretaria frecuentemente y dar ciertos incentivos laborales para que realicen sus funciones con alto índice de calidad.
3. En cuanto a la dimensión capital humano y la variable desempeño docente se determinó una relación significativa buena. Bajo estos aspectos es necesario implementar mejoras en cuanto al capital humano para satisfacción total de los integrantes de la institución.
4. Respecto a la dimensión recursos e infraestructura y la variable desempeño docente se puede afirmar que existe una relación significativa moderada. Faltan estrategias para el mejoramiento de infraestructura e equipamientos en la institución.
5. La dimensión material didáctico y la variable desempeño docente tiene una relación significativa moderada. La institución necesita identificar los puntos débiles en cuanto a la administración del material didáctico para establecer mejoras que permitan el mejor desarrollo académico de los alumnos.
6. Sobre la dimensión normas institucionales y la variable desempeño docente se puede afirmar que existe una relación significativa buena. La institución debe ejercer todas sus funciones de gestión para poder controlar la entrada y salida de todos los miembros de la institución, premiando de alguna forma las buenas practicas del personal.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la coordinación programar monitoreos al centro de idiomas que permitan verificar el adecuado curso del proceso de la gestión administrativa, de esta manera se permitirá implementar de herramientas necesarias para beneficio de los estudiantes y docentes de la institución educativa.
2. A la institución educativa se recomienda tener bien establecidas las funciones que componen el soporte administrativo, de esta manera docentes y estudiantes tendrá una imagen más organizada de la institución, a su vez todas las partes alcanzaran los objetivos trazados.
3. A los directores motivar a su capital humano a ejercer sus funciones, felicitarlos por sus logros e implementar reuniones que permitan mejorar la convivencia de todos los integrantes de la institución educativa, asimismo un buen clima motivará al personal administrativo y docente a cumplir sus funciones de manera eficiente.
4. A los directivos garantizar la correcta administración de recursos necesarios para que docentes y alumnos puedan desarrollar sus actividades académicas, asimismo realizar revisiones periódicas a las instalaciones de la institución educativa para garantizar los espacios idóneos para desarrollo de cursos.
5. A los directivos proveer de materiales que permitan el desarrollo integral de los estudiantes, asimismo a los docentes hacer uso de esos materiales en los programas y fechas establecidas.
6. A las autoridades educativas de la institución tener bien establecidas las normas en su organización para garantizar el adecuado funcionamiento de las pautas de conductas entre administrativos, docentes y alumnos.

BIBLIOGRAFÍA

A. FUENTES IMPRESAS

- Balon Quinde, Rosa Matilde (2016) *“La inteligencia emocional y la calidad de la gestión administrativa de los recursos humanos en las I.E del distrito 7 del Cantón Machala”*, p. 19, 22
- Centro de Producciones ICTE (2012) *“Destrezas y capacidades para las competencias”* p. 29.
- Chiavenatto. I (2009) *“Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones”*. México: Ediciones Mc Graw Hill.
- Cuentas Martel, Susan Carol (2015) *“Las estrategias de gestión de capital en Lima Metropolitana”* p. 15.
- Estela Adán (2011). *“Fundamentos teóricos prácticos de la administración”*, p. 39, 318, 320. Ediciones Estela Hnos.
- Estela Adán (2012) *“Destrezas y Capacidades para las Competencias”*, p.9, 10, 231, 232.
- Enríquez Labán, Genara Luz (2014) *“Concepciones y factores influyentes en el desarrollo profesional docente en España, Chile y Colombia en los últimos diez años”*. (PUCP) tesis. Maestría p.64, 65. Tesis de Maestría.
- Herrera Chuquillanqui, Angie Nancy (2015) *“Uso de recursos educativos abiertos en el desarrollo de las habilidades comunicativas en la enseñanza del idioma inglés del nivel intermedio en un centro de idiomas en Lima Metropolitana”*. (PUCP) tesis. Maestría p. 15.

- Kotler Phillp/ Gary Armstrong (2012) *Marketing* 14ª Edición- México- p. 10.
- Mercado Landers de Martel, Hermelinda Amanda (2014, p. 19, 48) “*La red social del Facebook como recurso educativo complementario al aprendizaje de las habilidades orales de inglés en estudiantes del quinto año de educación secundaria de una institución educativa pública de Lima Metropolitana*”.
- Meza C., Escobedo Edwin (2015) “*Uso del entorno personal del aprendizaje (PLE) para el desarrollo de aptitudes hacia la ciencia en estudiantes de quinto año de educación secundaria de una institución educativa pública de Arequipa*, p. 44 (PUCP) Tesis Maestría.
- Otero María de Lourdes (1999). “*Enfoque y métodos en la enseñanza de lenguas en un percurso hacia la competencia comunicativa: ¿Dónde entra la gramática? Artículo “Universidad Paulista Campus de Asis”*.”
- Otoniel, Alvarado Oyarce (2012) “*Gestión de Programas educativos & enfoques y modelos de gestión*”. Centro de producción fondo editorial Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Otoniel, Alvarado Oyarce (2012) “*Supervisión Educativa Orientada al Control de Calidad*” Derrama Magisterial p. 116, 150, 153.
- Paton Raquel, Fanny (2018) “*Evaluación en el proceso de enseñanza aprendizaje y experiencia docente (caso Escuela superior de formación de maestros Simon Bolivar)*. p. 44, 45. Universidad Mayor de San Andrés. La Paz- Bolivia.
- Revilla Figueroa, Enrique Manuel (2013) “*Los valores organizacionales: El caso de un instituto pedagógico público de Lima* . p.8. (PUCP) Tesis Maestría.

Sampieri, Roberto Hernandez (1998) *“Metodología de la investigación”*
2da. Edición Cap. 1, 2, 3, 5 y 9.

Tomalá Peñafiel, Freddy Fernando (2017) *“La gestión administrativa del gerente educativo y propuesta de reingeniería de proceso administrativo en el Colegio Fiscal Compensatorio 31 de octubre, cantón, Samborondón provincias de Guayas”*. Quito, Ecuador. Tesis de Maestría en Gerencia Educativa. Universidad Andina Simón Bolívar.

Trujillo Gallegos, Haydée Nelly (2016) *“Incentivos no Económicos Promovidos en una Institución Educativa Privada de Lima Para Motivar el Desempeño docente*. (PUCP) tesis. Maestría.

Vecchione, Cristina (2016) *“Análisis y propuesta de mejora de los procesos de evaluación de la actividad docente en las etapas de la carrera profesional de la PUCP”*, p.9. Tesis de Maestría.

Zarate, D. (2011) *“Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima”*. Tesis UNMSM, Lima.

B. FUENTES DIGITALES:

Ccesa, Rayme Demetrio.

<https://pt.slideshare.net/DemetrioCcesaRayme/la-gestion-curricular-en-las-instituciones-educativas-ccesa007?smtNoRedir=1>

jueves 23-03-2017 10:43 am

Járez, L. (2010) El proceso administrativo en las escuelas públicas urbanas del Municipio de Coatequepe y su incidencia en la calidad educativa.

Revisado el 12 de Agosto del 2016. En:

http://biblioteca.usac.edu.gt/seminario/90/90_0027.pdf

Ley Universitaria 30220 Artículo 40 Diseño Curricular 2014.

martes 25 – 09 – 2018. 3.17PM

www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria.

http://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/asele/pdf/09/09_0422.pdf

domingo 05-12-2016 9am

Manual de Formación iTILT – domingo 05- 12- 2016. 10am

<http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista>- viernes 03.12.2016 10pm

https://profdariomarketing.files.wordpress.com/2014/03/marketing_kotlerang.pdf

domingo 4 – 12- 2016. 12:47

Matriz FODA – martes 25 – 09 – 2018. 2.12 pm

<http://www.analisisfoda.com>

Muñoz Restrepo, Ana Patricia
Eastern Michigan University

universidadeafit/article/viewFile/1065/959

<http://www.itilt.eu/sites/default/files/u3/itilt->

[manual/iTILT_Handout_SPANISH.pdf](#) sábado 04-12-2016

8pm

Thienphut, Suriya Jiamprachanarakorn (2015) *“Strategic human capital Management for a new University: a case study of Suan Dusit Rajabhat University”*.

Journal of knowledge Management, Vol 19 Iss 1 p. 117.

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE PROBLEMATIZACIÓN

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DEL TURNO MAÑANA EN UN CENTRO DE IDIOMAS DE LIMA METROPOLITANA, 2017.

PROBLEMA	VARIABLES	DIMENSIONES	INSTRUMENTOS DE COLETA	CATEGORIAS DE ANALISIS
¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima, Metropolitana?	1. Gestión Administrativa	V.1.1 Soporte Administrativo	Cuestionario Variable X	- Administración del Centro de Idiomas.
		V.1.2 Capital Humano		- Calidad del material didáctico
		V.1.3 Recursos e Infraestructura		-Normativa de la Institución
		V.1.4 Material Didáctico		
		V.1.5 Normas Institucionales		
	2. Desempeño Docente	V.2.1 Evaluación Académica	Cuestionario Variable Y	- Métodos de la Evaluación Académica
		V.2.2 Preparación Pedagógica		-Liderazgo
		V.2.3 Liderazgo en Sala de Aula		- Investigación Científica
		V.2.4 Actitud Científica		-Actitud del cuerpo docente
		V.2.5 Ética Profesional		

ANEXO Nº 02: CUADRO DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Gestión Administrativa y el Desempeño Docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017”.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGIA
¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima, Metropolitana, 2017?	Conocer la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima, Metropolitana 2017	HG. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima, Metropolitana, 2017	VARIABLE X Gestión administrativa VARIABLE Y Desempeño docente	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN -No experimental TIPO DE INVESTIGACIÓN -Descriptivo DISEÑO DE INVESTIGACIÓN -Correlacional
INSTRUMENTOS	MARCO TEÓRICO	POBLACION Y MUESTRA	JUSTIFICACIÓN	ALCANCES Y LIMITACIONES
VARIABLE X Cuestionario VARIABLE Y Cuestionario	1. Antecedentes Existen trabajos de investigación tanto nacionales como extranjeros 2. Revisión de la literatura - Gestión administrativa - Desempeño docente	POBLACIÓN N = 915 estudiantes MUESTRA n = 166 estudiantes <u>Sede Santa Anita</u> Inglés: 29 Portugués: 10 Italiano : 0 <u>Sede Jesús María</u> Inglés:29 Portugués: 10 Italiano: 10 <u>Sede Pueblo Libre:</u> Inglés: 29 Portugués: 10 Italiano: 0 <u>Sede San Isidro:</u> Inglés: 29 Portugués: 10 Italiano: 0 <u>Total de Alumnos de Inglés: 116</u> <u>Total de Alumnos de Portugués: 40</u> <u>Total de Alumnos de Italiano: 10</u> TOTAL DE ESTUDIANTES: 166	METODOLOGICA: En esta investigación se aplican los principios del método científico basados en la aplicación de instrumentos, como el cuestionario de la Gestión Administrativa y el Desempeño docente en un centro de idiomas de Lima Metropolitana.	ALCANCES Y LIMITACIONES: La presente investigación pretende ser validada en el ámbito de la educación con el siguiente detalle: Educación de idiomas extranjeros para pregrado. Educación de idiomas extranjeros para posgrado.

ANEXO Nº 03 CUESTIONARIO DE LA VARIABLE X: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado Estudiante: Sabemos que la Gestión Administrativa cumple un rol importante en el desempeño del docente, por tal motivo se le pide que responda a las siguientes preguntas, con el fin de ofrecer mejores formas de ayuda para todos.

Centro de idiomas Turno Mañana

Idioma _____

Sede _____ Sexo (F) (M) Nivel (Básico) (Intermedio) (Avanzado)

Por favor, siga usted las siguientes instrucciones:

- a) Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
- b) No deje preguntas sin contestar.
- c) Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

1. Nada adecuado	2. Poco adecuado	3. A veces adecuado	4. Adecuado	5. Muy adecuado
------------------	------------------	---------------------	-------------	-----------------

	DIMENSION: SOPORTE ADMINISTRATIVO	1	2	3	4	5
1	¿Cuál es su apreciación de la labor que realiza el personal de secretaría en relación al trámite documentario en la institución educativa donde estudia?					
2	¿Cuál es su apreciación respecto a la labor que realiza el personal de portería en la institución educativa donde estudia?					
3	¿Qué tan confiable es la labor que realiza el personal de servicios limpieza, portería entre otros en la institución educativa donde estudia?					
4	¿Cómo aprecia el nivel de las competencias que poseen los trabajadores administrativos en la institución educativa donde estudia?					
5	¿Cómo valora el nivel de capacitación del personal administrativo en relación a su labor que realiza en la institución educativa donde estudia?					
	DIMENSION: CAPITAL HUMANO					
6	¿Cómo aprecia respecto a la cantidad y las funciones que realizan los trabajadores administrativos en la institución educativa donde estudia?					
7	¿Cómo valora la labor que realizan los docentes que cuentan con más años de servicios en la institución educativa donde estudia?					
8	¿Cómo aprecia respecto la labor que realiza los directivos en la institución educativa donde estudia?					
9	¿Cuál es su percepción sobre la capacitación y promoción del personal administrativo en la institución educativa donde estudia?					
10	¿Cuál es su percepción sobre la capacitación y promoción del personal docente en la institución educativa donde estudia?					
	DIMENSION: RECURSOS E INFRAESTRUCTURA	1	2	3	4	5
11	¿Cuál es su percepción sobre el manejo financiero respecto al apoyo logístico como el equipamiento de las aulas en la institución educativa donde estudia?					

12	¿Cuál es su percepción sobre el manejo financiero respecto el equipamiento del laboratorio en la institución educativa donde estudia?					
13	¿Cuál es su percepción sobre los servicios higiénicos que cuenta la institución educativa donde estudia?					
14	¿Cómo aprecia el plan operativo o metas trazadas de parte de los directivos en cuanto al mantenimiento de la infraestructura en la institución educativa donde estudia?					
15	¿Cómo aprecia la estrategia del personal directivo en cuanto al mejoramiento de la calidad de la infraestructura e equipamiento en la institución educativa donde estudia?					
DIMENSION: MATERIAL DIDÁCTICO		1	2	3	4	5
16	¿Cómo valora la calidad de los materiales didácticos, como las pizarras, audiovisuales en la institución educativa donde estudia?					
17	¿Cómo valora sobre la cantidad de los materiales didácticos existentes en la institución educativa donde estudia?					
18	¿Cómo valora el uso de los materiales didácticos de los docentes en el desarrollo de sus clases en la institución educativa donde estudia?					
19	¿Cómo valora el cuidado de los materiales didácticos en la institución educativa donde estudia?					
20	¿Cuál es su apreciación respecto a los materiales existentes en su institución fortalecen su capacidad de desarrollo y dominio en su aprendizajes?					
DIMENSION: NORMAS INSTITUCIONALES		1	2	3	4	5
21	¿Cómo aprecia respecto a la puntualidad al trabajo de parte de los directivos en la labor encomendada en la institución educativa donde estudia?					
22	¿Cómo aprecia respecto a la puntualidad al trabajo de parte del personal administrativo en la labor encomendada en la institución educativa donde estudia?					
23	¿Cómo aprecia respecto a la puntualidad al trabajo de parte del personal docente en la labor encomendada en la institución educativa donde estudia?					
24	¿Cuál es su percepción respecto al respeto existente entre compañeros de trabajo, docentes, estudiantes dentro de la institución educativa donde estudia?					
25	¿Cómo percibe referente al orden existente en cuanto a los diferentes aspectos que se maneja en la institución educativa donde estudia?					

ANEXO Nº 04

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE Y: DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado estudiante: Sabemos que el desempeño docente cumple un rol importante en la formación académica, por tal motivo te pedimos que respondas a las siguientes preguntas, con el fin de ofrecer mejores formas de ayuda para todos.

Centro de idiomas Turno Mañana Idioma _____
 Sede _____ Sexo (F) (M) Nivel (Básico) (Intermedio) (Avanzado)

Por favor, siga usted las siguientes instrucciones:

- a) Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
- b) No deje preguntas sin contestar.
- c) Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

1. Nada adecuado	2. Poco adecuado	3. A veces adecuado	4. Adecuado	5. Muy adecuado
------------------	------------------	---------------------	-------------	-----------------

DIMENSION: EVALUACIÓN ACADÉMICA		1	2	3	4	5
1	¿Cómo valora los métodos o formas de evaluación que emplean sus docentes respecto a sus aprendizajes?					
2	¿Cómo aprecia respecto a la coevaluación o en pares que emplean sus docentes?					
3	¿Cómo aprecia sobre labor de sus docentes en cuanto a la autoevaluación en el desarrollo de sus clases para verificar sus aprendizajes?					
4	¿Cómo valora sobre el uso de la reflexión que realiza sus docentes respecto a la metacognición alcanzados sobre sus logros de aprendizajes?					
5	¿Cómo aprecia Ud. Respecto a la ponderación de las notas que utiliza sus docentes para realizar una evaluación justa (como dar mayor peso a la práctica que lo cognitivo)?					
DIMENSIÓN: PREPARACIÓN PEDAGÓGICA		1	2	3	4	5
6	¿Cómo valora respecto al dominio de clases y disciplina de parte de sus docentes durante el desarrollo de clases?					
7	¿Cómo valora respecto a los métodos didácticos empleados por sus docentes durante el desarrollo de clases para fortalecer sus aprendizajes?					
8	¿Cómo aprecia el nivel de conocimiento que demuestran sus docentes para favorecer sus aprendizajes?					
9	¿Cuál es su percepción que ejercen sus docentes en la motivación para la auto Superación de Ud. Durante en desarrollo de sus clases?.					
10	¿Cómo valora la labor del docente en cuanto al uso de las nuevas tecnologías como multimedia, plataformas virtuales para favorecer sus aprendizajes?					

DIMENSIÓN: LIDERAZGO EN SALA DE AULA		1	2	3	4	5
11	¿Cuál es su apreciación de sus docentes en cuanto al espíritu de servicio, con el propósito de mejorar sus aprendizajes?					
12	¿Cuál es su percepción del docente respecto a la comunicación oportuna y asertiva con los estudiantes para generar un clima adecuado en el aula?					
13	¿Cuál es su percepción del docente respecto a la comunicación oportuna y asertiva con los directivos, administrativos con la finalidad de generar un clima adecuado en la institución educativa?					
14	¿Cómo valora la capacidad de motivación de sus docentes en cuanto de generar y mejorar sus aprendizajes?					
15	¿Cómo aprecia la adaptabilidad de sus docentes a los ritmos de aprendizajes de Ud. Y de sus compañeros?					
DIMENSIÓN: ACTITUD CIENTÍFICA		1	2	3	4	5
16	¿Cómo aprecia el dominio y comprensión conocimiento científico de los docentes para mejorar sus aprendizajes?					
17	¿Cómo percibe referente a la motivación de sus docentes en cuanto a investigación científica para mejorar sus aprendizajes?					
18	¿Cómo percibe respecto al empleo de la investigación científica de parte de sus docentes con el propósito de generar nuevos conocimientos significativos?					
19	¿Cómo percibe respecto a la ejecución de proyectos investigación científica de parte de sus docentes con la finalidad de motivar hacia la búsqueda de nuevos conocimientos?					
DIMENSIÓN: ÉTICA PROFESIONAL		1	2	3	4	5
20	¿Cómo valora la actitud de sus docentes en el manejo y práctica del código de ética profesional (respeto a los demás)?					
21	¿Cómo aprecia la difusión y práctica de la moral de parte de sus docentes en el desarrollo de sus clases?					
22	¿Cómo aprecia la actitud de sus docentes respecto a las relaciones éticas (respeto) con Ud. Y sus compañeros de clases y de institución educativa donde estudia?					
23	¿Cómo aprecia la difusión y práctica de los valores de parte de sus docentes con el propósito de fortalecer su desarrollo personal.?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N° 05:

**FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS
DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR LOS
EXPERTOS**

FICHA DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO VARIABLE X: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

AUTOR: Farrath Piera Chumpitazi Medina.

APELLIDOS Y NOMBRES JURADO EXPERTO: MACAZANA FERNÁNDEZ, DANIDoctor, magister(a): PSICOLOGÍA EDUCATIVA

TÍTULO:

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE
LOS ESTUDIANTES DEL TURNO MAÑANA EN UN CENTRO DE IDIOMAS DE LIMA
METROPOLITANA, 2017”.

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00 - 25%	Poco Adecuado 26-50%	Adecuado 51 - 75%	Muy Adecuado 76 - 100%
Intencionalidad	La Gestión Administrativa se relaciona con el Desempeño Docente en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.				92%
Suficiente	El trabajo de la Gestión Administrativa es suficiente para el buen desempeño docente.				90%
Consistencia	El cuestionario se basa en conocer la variable Gestión Administrativa. Por tanto el instrumento es:				91%
Coherencia	La investigación guarda relación con las dimensiones, indicadores, por tanto el instrumento es:				93%
TOTAL		91.5%			

Lima 25 de Abril del 2017.


FIRMA DEL JURADO EXPERTO
DNI: 40756100

FICHA DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO VARIABLE Y: DESEMPEÑO DOCENTE

AUTOR: FARRATH PIERA CHUMPITAZI MEDINA

APELLIDOS Y NOMBRES JURADO EXPERTO: Dant Morazan FernandoDoctor Magister(a): PSICOLOGÍA EDUCATIVA

TÍTULO:

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE
LOS ESTUDIANTES DEL TURNO MAÑANA EN UN CENTRO DE IDIOMAS DE LIMA
METROPOLITANA, 2017”.

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00 – 25%	Poco Adecuado 25- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy Adecuado 76- 100%
Intencionalidad	El cuestionario permite determinar la variable Desempeño Docente en un centro de idiomas de Lima Metropolitana.				90%
Suficiente	La cantidad de preguntas para el cuestionario es:				92%
Consistencia	El cuestionario se basa en conocer la variable Desempeño Docente, el instrumento presentado es:				100%
Coherencia	El cuestionario, guarda relación con las dimensiones, indicadores, por tanto el instrumento es:				95%
TOTAL		94.25 %			

Lima, 05 de Abril del 2017.



FIRMA DEL JURADO EXPERTO

DNI:90786100.....

FICHA DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO VARIABLE X: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

AUTOR: Farrath Piera Chumpitazi Medina.

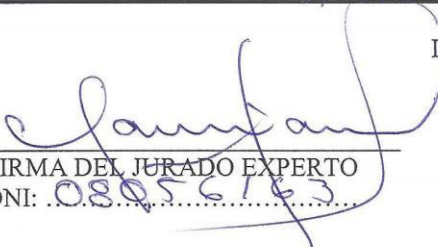
APELLIDOS Y NOMBRES JURADO EXPERTO: Damian Núñez EdgarDoctor, magister(a): Dr

TÍTULO:

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE
LOS ESTUDIANTES DEL TURNO MAÑANA EN UN CENTRO DE IDIOMAS DE LIMA
METROPOLITANA, 2017”.

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00 - 25%	Poco Adecuado 26-50%	Adecuado 51 - 75%	Muy Adecuado 76 - 100%
Intencionalidad	La Gestión Administrativa se relaciona con el Desempeño Docente en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.				100%
Suficiente	El trabajo de la Gestión Administrativa es suficiente para el buen desempeño docente.			75%	
Consistencia	El cuestionario se basa en conocer la variable Gestión Administrativa. Por tanto el instrumento es:			75%	
Coherencia	La investigación guarda relación con las dimensiones, indicadores, por tanto el instrumento es:				100%
TOTAL				87.5%	

Lima 03 de Abril del 2017.


FIRMA DEL JURADO EXPERTO
DNI: 08056163

FICHA DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO VARIABLE Y: DESEMPEÑO DOCENTE

AUTOR: FARRATH PIERA CHUMPITAZI MEDINA

APELLIDOS Y NOMBRES JURADO EXPERTO: Damian Núñez EdgarDoctor Magister(a): Dr.

TÍTULO:

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE
LOS ESTUDIANTES DEL TURNO MAÑANA EN UN CENTRO DE IDIOMAS DE LIMA
METROPOLITANA, 2017”.

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00 – 25%	Poco Adecuado 25- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy Adecuado 76- 100%
Intencionalidad	El cuestionario permite determinar la variable Desempeño Docente en un centro de idiomas de Lima Metropolitana.				95%
Suficiente	La cantidad de preguntas para el cuestionario es:			75%	
Consistencia	El cuestionario se basa en conocer la variable Desempeño Docente, el instrumento presentado es:				93%
Coherencia	El cuestionario, guarda relación con las dimensiones, indicadores, por tanto el instrumento es:				100%
TOTAL		90.75 %			

Lima, 03.de Abril del 2017.


FIRMA DEL JURADO EXPERTO
DNI: 08056163

FICHA DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO VARIABLE X: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

AUTOR: Farrath Piera Chumpitazi Medina.

APELLIDOS Y NOMBRES JURADO EXPERTO: CAMPANA CONCHA, Abelardo RodolfoDoctor, magister(a): Dr.

TÍTULO:

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE
LOS ESTUDIANTES DEL TURNO MAÑANA EN UN CENTRO DE IDIOMAS DE LIMA
METROPOLITANA, 2017”.

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00 - 25%	Poco Adecuado 26-50%	Adecuado 51 - 75%	Muy Adecuado 76 - 100%
Intencionalidad	La Gestión Administrativa se relaciona con el Desempeño Docente en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017.				91%
Suficiente	El trabajo de la Gestión Administrativa es suficiente para el buen desempeño docente.				92%
Consistencia	El cuestionario se basa en conocer la variable Gestión Administrativa. Por tanto el instrumento es:				90%
Coherencia	La investigación guarda relación con las dimensiones, indicadores, por tanto el instrumento es:				91%
TOTAL		91.00 %			



ABELARDO R. CAMPANA CONCHA
DOCTOR EN EDUCACIÓN

UNMSM

FIRMA DEL JURADO EXPERTO

DNI: 10.3.77562

Lima 06 de Abril del 2017.

FICHA DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO VARIABLE Y: DESEMPEÑO DOCENTE

AUTOR: FARRATH PIERA CHUMPITAZI MEDINA


APELLIDOS Y NOMBRES JURADO EXPERTO: CAMPANA CONCHA, Abelardo RodolfoDoctor Magister(a): Dr.

TÍTULO:

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE
LOS ESTUDIANTES DEL TURNO MAÑANA EN UN CENTRO DE IDIOMAS DE LIMA
METROPOLITANA, 2017”.

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00 – 25%	Poco Adecuado 25- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy Adecuado 76- 100%
Intencionalidad	El cuestionario permite determinar la variable Desempeño Docente en un centro de idiomas de Lima Metropolitana.				88%
Suficiente	La cantidad de preguntas para el cuestionario es:				90%
Consistencia	El cuestionario se basa en conocer la variable Desempeño Docente, el instrumento presentado es:				91%
Coherencia	El cuestionario, guarda relación con las dimensiones, indicadores, por tanto el instrumento es:				90%
TOTAL		89.75 %			

Lima, 06.de Abril del 2017.


ABELARDO R. CAMPANA CONCHA
DOCTOR EN EDUCACION
UNMSM

FIRMA DEL JURADO EXPERTO
DNI: ...10.3.7.25.62.....

ANEXO Nº 07: FOTOS OBTENIDAS DURANTE EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

